



การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ  
การสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค



นราภรณ์ สโรตม

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุซฐึบัณฑิต  
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ  
การสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุขฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้  
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค"  
ของ นราภรณ์ สโรตม  
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

### คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำลี ทองธิว)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อารังโสติสกุล)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ แก้วอุไร)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ)

### อนุมัติ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองกาญจน์ ชูทิพย์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
<b>ผู้วิจัย</b>	นราภรณ์ สโรดม
<b>ประธานที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. หลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2564
<b>คำสำคัญ</b>	การพัฒนาหลักสูตร, กรอบความคิดแบบเติบโต, การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร 3) ศึกษาผลการใช้หลักสูตร และ 4) ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู และแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ดำเนินการทดลองจำนวน 60 ชั่วโมง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test แบบ One sample test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยรวม (ค่าเฉลี่ย = 3.01) อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน และมีแนวทางการปรับกรอบความคิด ผ่านขั้นตอนตามหลักการทฤษฎีแห่งตน ของ Carol S. Dweck ให้ครอบคลุมทั้ง 6 คุณลักษณะ โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เทคนิคทางจิตวิทยา และหลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ 2) หลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ

กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ซึ่งหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ครูมีกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารก่อนการพัฒนา (ค่าเฉลี่ย= 2.91) และหลังพัฒนา (ค่าเฉลี่ย = 3.19) อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตหลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการประเมินหลักสูตรตามความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.76) และมีการปรับปรุงหลักสูตร ด้านโครงสร้างเวลา และรูปแบบการพัฒนาให้เป็นแบบผสมผสาน



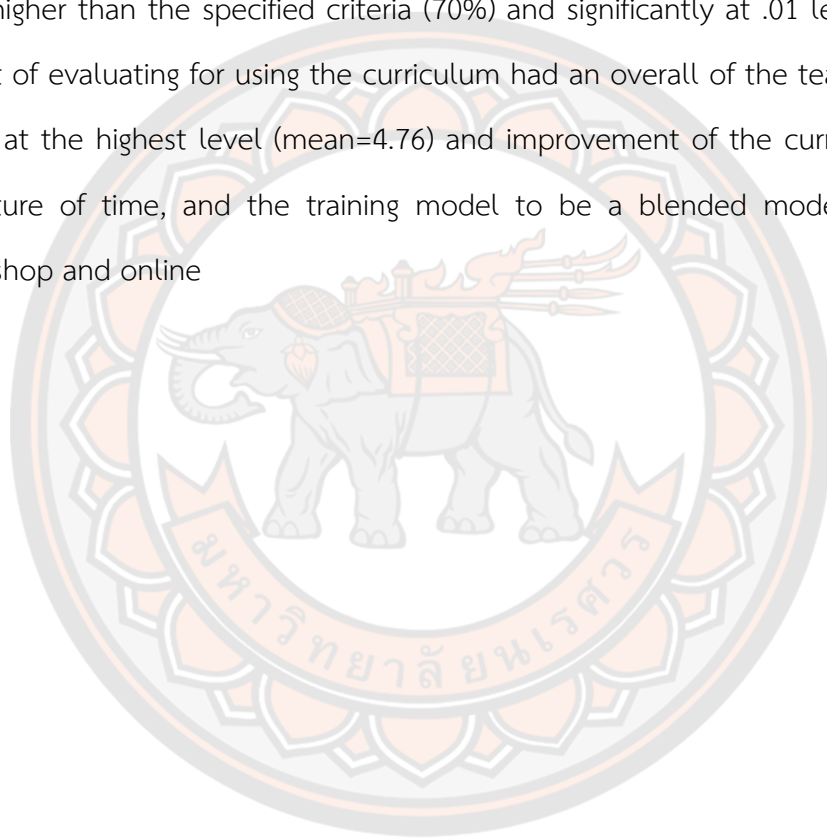
<b>Title</b>	THE DEVELOPMENT OF CURRICULUM FOR CHANGING THE GROWTH MINDSET IN ENGLISH COMMUNICATIVE TEACHING OF ENGLISH TEACHERS BASED ON DWECK'S SELF-THEORY
<b>Author</b>	NARAPORN SARODOM
<b>Advisor</b>	Associate Professor Chaiwat Sutthirat, Ph.D.
<b>Academic Paper</b>	Ed.D. Dissertation in Curriculum and Instruction - (Type 2.1), Naresuan University, 2021
<b>Keywords</b>	Development a Training Curriculum, Growth Mindset, English Communicative Teaching

### ABSTRACT

This research aimed to develop a training curriculum for changing the growth mindset in English communicative teaching of English teachers based on Dweck's Self-Theory. There were four research steps: 1) studying the English teachers' mindset of English communicative teaching and the guideline for changing mindset in English communicative teaching, 2) creating and checking the quality of the curriculum, 3) studying the results of using this curriculum, and 4) evaluating and improving the curriculum. The research sample was a group of 12 of primary English teachers. The research instruments were The English communicative teaching mindset assessment form, and the ability of English communicative teaching form. The experiment had for 60 hours. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test (One sample test), and content analysis for the qualitative data.

The results of the research revealed that 1) The English teachers' mindset in English communicative teaching was overall with an average score of 3.01; that means growth mindset and some fixed mindset level, and the guideline for changing mindset should apply the process of Self-Theory of Carol S. Dweck. The process of

changing should be adjusted to cover all six characteristics of mindset. 2) The curriculum had components: background and importance, principles, objectives, structure, contents, activities, materials, and evaluation, 3) The results of the English teachers' mindset had an overall was growth mindset and some fixed mindset level after the curriculum implementation higher than before, and the English teachers had score of the ability of English communicative teaching based on growth mindset was higher than the specified criteria (70%) and significantly at .01 level, and 4) The result of evaluating for using the curriculum had an overall of the teachers' opinions were at the highest level (mean=4.76) and improvement of the curriculum was the structure of time, and the training model to be a blended model between the workshop and online



## ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดดา ภูหงส์ทอง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.อารยา ปิยะกุล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดร.พรพิมล ประสงค์พร คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ดร.อาทิตยา ปัญญา ศูนย์พัฒนาศักยภาพและความเป็นเลิศข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (HCEC) กระทรวงศึกษาธิการ และ ดร.ธนชาติ สุริยะจันทร์หอม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนด้านการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และด้านจิตวิทยา (กรอบความคิด) ที่กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่มีคุณค่ายิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดดา ภูหงส์ทอง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.อารยา ปิยะกุล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดร.พรพิมล ประสงค์พร คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ดร.อาทิตยา ปัญญา ศูนย์พัฒนาศักยภาพและความเป็นเลิศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (HCEC) กระทรวงศึกษาธิการ และ ดร.ธนชาติ สุริยะจันทร์หอม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สำลี ทองธิว ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้ให้คำแนะนำสั่งสอนอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ทุกท่าน ที่เห็นความสำคัญในการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้



เหนือสิ่งใด ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ครอบครัว อาจารย์ เพื่อน ๆ สาขาหลักสูตร และการสอน และพี่น้องศึกษานิเทศก์ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ ให้ความหวังใจ และให้การสนับสนุน ในทุกด้านอย่างดีที่สุดมาโดยตลอด คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศให้แต่บิดามารดาครูอาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นราภรณ์ สโรดม



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ .....	ช
สารบัญ .....	ณ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
ความสำคัญของการวิจัย.....	9
ขอบเขตการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร.....	21
แนวคิดการพัฒนาครู.....	55
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ).....	84

ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theories).....	99
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับกรอบความคิด .....	144
แนวคิดการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร .....	157
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	181
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	197
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	198
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ ครู และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา .....	200
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบ เติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่ง ตนของดเว็ค .....	209
ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค.....	249
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ..	261
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	266
ตอนที่ 1 ผลการศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารและแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร .....	267
1. ผลการศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับ ประถมศึกษา .....	267

2. ผลการศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ..... 269

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค..... 272

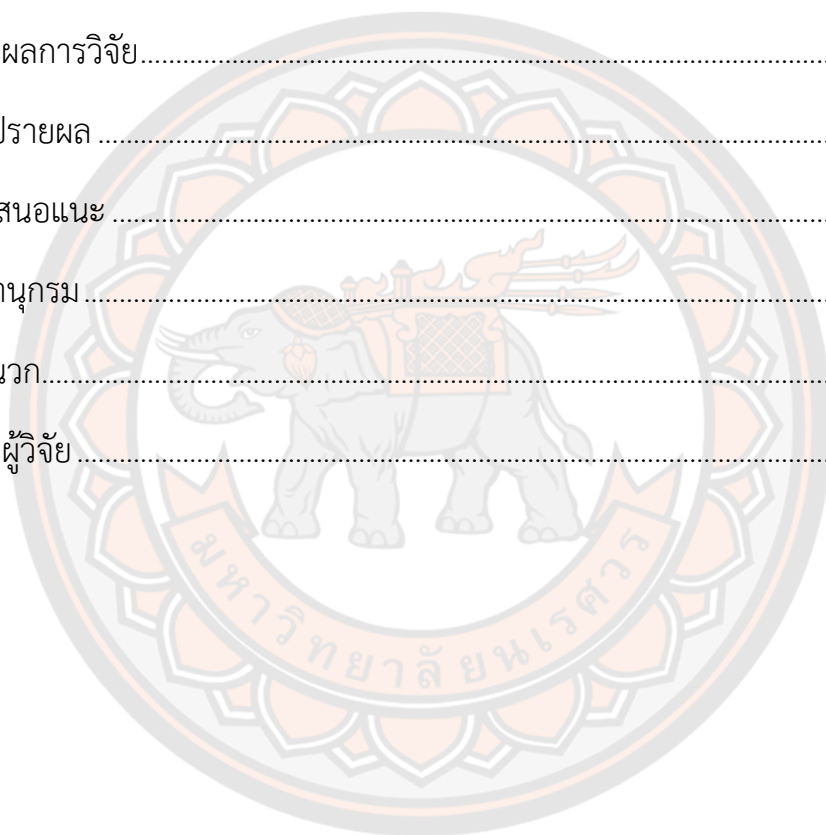
1. ผลการสร้างหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ..... 273
2. ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร ..... 282
3. ผลการทดลองใช้ (Tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ..... 286

ตอนที่ 3 ผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ..... 295

1. ผลการนำใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับสมบูรณ์) ..... 295
2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ..... 301
3. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ..... 302

ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .. 306

1. ผลการประเมินผลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบ ความคิด แบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	307
2. ผลการปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	309
บทที่ 5 บทสรุป.....	318
สรุปผลการวิจัย.....	319
อภิปรายผล .....	324
ข้อเสนอแนะ .....	338
บรรณานุกรม.....	339
ภาคผนวก.....	359
ประวัติผู้วิจัย.....	479



## สารบัญตาราง

### หน้า

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรที่นักการศึกษาได้นำเสนอไว้.....	27
ตาราง 2 แสดงตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.....	90
ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบแนวการทดสอบแบบเดิมและแบบทางเลือก ของ Brown, & Hudson (1998).....	97
ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบยึดติด และ กรอบความคิดแบบเติบโต .....	116
ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักจิตวิทยา และนักการศึกษาต่างประเทศ.....	127
ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ของนักจิตวิทยา และนักวิจัยในประเทศ .....	130
ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ของนักจิตวิทยา นักการศึกษาและนักวิจัยในประเทศและต่างประเทศ .....	132
ตาราง 8 แสดงตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัดกรอบความคิดของ Dweck (2006).....	140
ตาราง 9 แสดงตัวอย่างการประยุกต์ข้อคำถามของแบบวัดกรอบความคิดของ Dweck..	141
ตาราง 10 แสดงตัวอย่างการพัฒนาแบบวัดกรอบความคิด โดยประยุกต์จากแบบวัดกรอบความคิดของ Carol S. Dweck.....	143
ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT).....	170

ตาราง 12 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบ ความคิดแบบเติบโต.....	173
ตาราง 13 แสดงโครงสร้างของแบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา.....	201
ตาราง 14 แสดงโครงสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตใน การจัด การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับผู้เชี่ยวชาญ.....	207
ตาราง 15 แสดงโครงสร้างการออกแบบกิจกรรมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตใน การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	211
ตาราง 16 แสดงโครงสร้างรายละเอียดการออกแบบกิจกรรมพัฒนาครู.....	214
ตาราง 17 แสดงโครงสร้างของแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้ หลักสูตร ปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	236
ตาราง 18 แสดงโครงสร้างการทดลองใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับร่าง).....	241
ตาราง 19 แสดงโครงสร้างแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต.....	250
ตาราง 20 แสดงโครงสร้างการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการ เรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับจริง).....	254
ตาราง 21 แสดงโครงสร้างแบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบ ความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎี แห่งตนของดเว็ค .....	262
ตาราง 22 แสดงผลการศึกษารอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา.....	267

ตาราง 23 แสดงผลผลการศึกษานวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา.....	269
ตาราง 24 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค.....	283
ตาราง 25 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตน ของดเว็ค.....	285
ตาราง 26 แสดงผลการศึกษารอบความคิดครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ในระยะก่อนพัฒนาและหลังพัฒนา.....	287
ตาราง 27 แสดงผลการศึกษาศามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาจากการทดลองใช้ .....	288
ตาราง 28 แสดงผลการทดลองใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค หลังการทดลองใช้.....	291
ตาราง 29 แสดงผลการศึกษารอบความคิดของครูในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระยะก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวม.....	295
ตาราง 30 แสดงผลการศึกษารอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ในระยะก่อนพัฒนาและหลังพัฒนา รายบุคคล.....	298
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาของครูโดยรวมกับเกณฑ์ร้อยละ 70.....	301
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาของครูรายบุคคลกับเกณฑ์ร้อยละ 70.....	301
ตาราง 33 แสดงกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร.....	303



ตาราง 34 แสดงผลการประเมินผลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	307
ตาราง 35 แสดงผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค.....	310
ตาราง 36 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)ของแบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูระดับประถมศึกษา.....	448
ตาราง 37 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)ของแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต.....	450
ตาราง 38 แสดงค่าดัชนีความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	452
ตาราง 39 แสดงค่าดัชนีความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค....	455
ตาราง 40 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)ของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	457
ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูระดับประถมศึกษา.....	459
ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต.....	460
ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค.....	461

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเด็บโต กับเกณฑ์ ร้อยละ 70 โดยรวมทุกคน (สถิติ T-Test แบบ One Sample Test)..... 463

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเด็บโต กับเกณฑ์ ร้อยละ 70 รายบุคคล (สถิติ T-Test แบบ One Sample Test)..... 464



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model: TTM).....	146
ภาพ 2 ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model: TTM).....	147
ภาพ 3 รูปแบบการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (Cognitive model) ของ Beck .	148
ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	197
ภาพ 5 นำเสนอขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	199
ภาพ 6 แสดงผลรวมคะแนนเฉลี่ยกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู หลังการพัฒนา.....	300
ภาพ 7 กิจกรรมขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร .....	476
ภาพ 8 กิจกรรมขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	476
ภาพ 9 กิจกรรมขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค .....	477
ภาพ 10 กิจกรรมขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงการใช้หลักสูตร ปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค.....	477

# บทที่ 1

## บทนำ

### ปัญหาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวิธีการทำงาน ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวและยกระดับสมรรถนะของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่สำคัญที่สุดของคนในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) โดยเฉพาะมีทักษะสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในฐานะพลเมืองของสังคมโลก ซึ่งเป็นทักษะความเป็นนานาชาติ (Internationalization Skill) อันเป็นความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เชื่อมโยงถึงกันได้ รู้และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-culture Understanding) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล (English as Global Language) สอดคล้องกับแนวคิดสำคัญของ ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560) ได้กล่าวในปาฐกถา เรื่อง Education Reform and Entrance 4.0 ว่า การสร้างคนในศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการเร่งดำเนินการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมความพร้อมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นให้กับเด็กไทยให้สอดคล้องกับแนวคิด Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับเด็กไทย ถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับความสามารถสื่อสารกับนานาชาติ และพัฒนาทักษะความเป็นนานาชาติ

การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะจำเป็นดังกล่าวนี้ ต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ สอดคล้องหลักการจัดการศึกษา ตามมาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ดังที่ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2555, น. 4-5) เสนอว่า ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง มีความสามารถในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตตามเป้าหมายของการศึกษา ดังนั้นเมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนรู้ของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย ปรับเปลี่ยนจากการจัดการเรียนรู้โดยรวมศูนย์ความรู้ไว้ที่ครู เป็นการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นสร้างองค์ความรู้โดยผู้เรียน และ วิจารณ์ พานิช (2555, น. 15-16) เสนอแนะการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องไม่ใช่แค่มีใจ เอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการจุดไฟในใจศิษย์ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ และกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ ตลอดชีวิต ครูต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก โดยครูต้องตอบคำถามให้ได้ว่า ศิษย์ได้เรียนรู้อะไรและ ครูต้องทำอะไร และต้องไม่ทำอะไรเพื่อให้ศิษย์ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านั้น ในสภาพเช่นนี้ ครูยังมีความสำคัญมากขึ้น และท้าทายครูทุกคนอย่างที่สุดเพราะครูต้องเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งวิถีคิดและวิถีปฏิบัติ เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถด้านภาษาตามบริบทของสังคมและสามารถพัฒนาสู่สมรรถนะการสื่อสาร โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนคือเน้นการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ซึ่งเป็นแนวคิดในการสอนภาษาอังกฤษที่มุ่งเน้นความสำคัญของตัวผู้เรียน โดยผู้เรียนเป็นฝ่ายปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง (Active Learning) มากกว่าการเป็นผู้รับความรู้จากครู (Passive Learning) ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการใช้ภาษาอังกฤษในสภาพจริง ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ จึงจำเป็นต้องหาโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียน มีสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และนำประสบการณ์ด้านภาษาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ (ศุทธิณี ชวนไชยสิทธิ์ และกาญจนา ปราบพลาล, 2552, น. 100, มาร์ต ทรรคนากรกุล, 2557, น. 1) สอดคล้องกับแนวคิดการสอนภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียนปัจจุบัน ควรมุ่งเน้นส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนแนวสื่อสาร (Comminicative Approach) และเป้าหมายสูงสุดของการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ภาษาสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นอย่าง ยิ่งที่ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นเพียงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้ภาษา ไวยากรณ์ มุ่งเน้นเพียง การท่องจำคำศัพท์ และโครงสร้างภาษา แต่ผู้เรียนไม่สามารถพูดสื่อสารได้ ให้ปรับเปลี่ยนเป็น การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนภาษาแนวสื่อสาร (สมบัติ คชสิทธิ์, 2560)

การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบัน ยังไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่สามารถทำให้ ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะเริ่มเรียนรู้ภาษาอังกฤษตั้งแต่ เริ่มเข้าศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา ภาษาอังกฤษค่อนข้างต่ำและไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ (สถาบันทดสอบทาง การศึกษาแห่งชาติ, 2560) ซึ่งสาเหตุสำคัญคือปัญหาด้านพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งการสอนของ ครูส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม คือ สอนตามหนังสือ ตำรา ไม่จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียน เน้นการอ่านและการเขียน ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสาร ภาษาอังกฤษได้ และผู้เรียนร้อยละ 90 มีการเรียนรู้แบบท่องจำคำศัพท์ หลักไวยากรณ์ และไม่ได้

ให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะเพื่อการสื่อสาร ทำให้การกระบวนการจัดการเรียนรู้ไม่บรรลุเป้าหมายการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเท่าที่ควร (จาตุรนต์ ฉายแสง, 2557, น. 14) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อริสรา ธนาปกิจ (2555) ที่พบว่า ประเทศไทยยังมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ประกอบกับเด็กไทยขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ภาษาอังกฤษจึงทำให้ขาดความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษเพราะไม่มีประสบการณ์ รวมถึงพื้นฐานอุปนิสัยของคนไทยที่ไม่ชอบการฝึกฝนเพราะกลัวว่าจะพูดผิดและไม่ถูกหลักไวยากรณ์ ดังนั้น ปัญหาด้านทักษะภาษาอังกฤษของเด็กไทยนั้น ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เด็กไทยสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ได้ ต้องปรับเปลี่ยนการสอนภาษาอังกฤษที่ในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังคงเป็นการสอนภาษาแบบให้ผู้เรียนท่องจำคำศัพท์และไวยากรณ์มากกว่าการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อนำไปใช้สื่อสาร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัชชรีย์ บุญนาค (2561) ปัญหาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ด้านครูผู้สอนพบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษากว่าร้อยละ 80 ไม่จบวิชาเอกภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการสื่อสารและทักษะการสอน และขาดเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนโดยยึดแบบเรียนเป็นหลัก และเลือกเฉพาะบางกิจกรรมที่สามารถสอนได้

จากสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ยังมีปัญหาในการเรียนการสอนอยู่มาก ครูยังมีความเชื่อแบบเดิมในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ยังต้องสอนโดยการถ่ายทอดและบรรยายเนื้อหาตามหนังสือ แบบเรียน และให้นักเรียนท่องจำคำศัพท์และหลักไวยากรณ์ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนของครูนั้นมีพื้นฐานมาจากกรอบความคิด ความเชื่อของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนที่มาจากแนวความคิดครูที่มีเป้าหมายตรงตามลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการเลือกเนื้อหาสาระ เลือกและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล และหากแนวคิดของครูนี้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ และบริบททางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ รวมทั้งยังเข้าใจบทบาทของตนอีกด้วย (Brown, & Gillis, 1999) นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ มลิณทรา กวินกมลโรจน์ (2557) พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู มีพื้นฐานมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และประสบการณ์

ดังนั้น การปรับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับ Carol S. Dweck (2006, pp. 294-295) ที่สรุปว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะทุ่มเทเวลาให้กับผู้เรียนที่เรียนอ่อนที่สุดอย่างต่อเนื่อง รักการเรียนรู้ และการสอนก็เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ยอดเยียมมาก ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้คน แรงจูงใจของพวกเขา รวมทั้งสิ่งที่พวกเขาสอน และครูที่เก่งนั้นสามารถฝึกฝนกันได้ทุกอย่างเริ่มต้นที่กรอบความคิดแบบเติบโต ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับตัวเองหรือผู้เรียนก็ตาม ครูไม่ใช่แค่เพียงสอนแต่ต้องเข้าถึงและจุดประกายความคิดของเด็กทุกคนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rheinberg (2001) ที่ได้ศึกษากรอบความคิดครูใหม่ที่เริ่มสอนในโรงเรียนปีแรก โดยวิธีการวัดกรอบความคิดครูแล้ว พบว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะเชื่อว่า นักเรียนของตนไม่สามารถความสามารถทางปัญญาของตนเองได้ ครูจึงคิดว่าตนไม่สามารถเติมเต็มเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ เพราะความฉลาดและความสามารถถูกกำหนดมาเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลไว้แล้ว ขณะที่ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่า ครูสามารถหล่อหลอมให้นักเรียนมีความสามารถหรือสติปัญญาที่ดีได้ เพราะนักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง และจากการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตลอดปีการศึกษา พบว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด ทำให้นักเรียนที่เรียนด้วยมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ตั้งแต่เริ่มเรียนจบจบภาคเรียน ส่วนครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต สามารถทำให้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ พัฒนาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลางและระดับที่สูงขึ้นได้

ดังนั้นจึงเป็นการสนับสนุนให้เห็นว่าการพัฒนาผู้เรียนให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตนั้น ต้องเริ่มที่ตัวครูเป็นอันดับแรก ได้รวมทั้ง Mary Cay Ricci (2017, p.4) ได้สรุปว่า กรอบความคิดว่าเป็นความเชื่อของบุคคลและเป็นวิธีคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งกรอบความคิดของครู มีผลโดยตรงกับความรู้สึกของเด็กที่มีต่อตนเองในฐานะผู้เรียนและกรอบความคิดของผู้เรียน มีผลโดยตรงกับการเผชิญหน้ากับความท้าทายทางวิชาการ ผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีความอดทน เมื่อเผชิญกับอุปสรรค ส่วนผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะยอมแพ้ต่อความยาก ลำบาก ขาดความยืดหยุ่น และไม่เข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Miele, Perez, & Butler (2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดของครูกับการจัดการเรียนการสอน ตามความแตกต่างรายบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตในระดับต่ำจะมีความเชื่อว่าผู้เรียนที่มีความสามารถต่ำ จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ดังนั้นเขาจะมีวิธีการสอนแบบควบคุม ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้ระบุว่า การเสริมสร้างครูให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะช่วยให้ครูพัฒนาการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ทุกคน (Mary Cay Ricci, 2017, p. 58) และงานวิจัยของ Gutshall (2013) ที่พบว่า ถ้าครูมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าเปลี่ยนแปลงได้ จะส่งผลไปที่การมองผู้เรียนแต่ละคนว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ในทางกลับกันถ้าครูเชื่อว่าความสามารถในการสอนของตนนั้น

จำกัดเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ครูก็จะมองว่าผู้เรียนก็จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าหากครูผู้สอนมีกรอบความคิดแบบยึดติดจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการเรียนการสอน เนื่องจากครูจะไม่เปลี่ยนแปลงตนเองและไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (Goldstein, & Brooks, 2007)

แนวทางการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของครูผู้สอนภาษาอังกฤษนั้น ต้องให้ครูได้สะท้อนความเชื่อเดิมของตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนกรอบความคิดใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ที่คิดค้นโดยศาสตราจารย์ Carol S. Dweck นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคล และสามารถสะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เรียกว่า กรอบความคิด (Mindset) ซึ่งบุคคลที่มีกรอบความคิดต่างกัน จะมีแนวความคิด ความเชื่อ และเป้าหมายในการดำเนินชีวิตแตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งทฤษฎีแห่งตน แบ่งลักษณะของกรอบความคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีสติปัญญาแบบคงที่ (The Theory of Fixed Intelligence) หรือ Entity Theory และทฤษฎีสติปัญญาที่เปลี่ยนแปลงได้ (The Theory of Malleable Intelligence) หรือ Incremental Theory ซึ่ง Carol S. Dweck เรียกทฤษฎีทั้งสองนี้ว่าเป็นระบบความคิด ความเชื่อ หรือ กรอบความคิด (Mindset) ที่อธิบายได้ว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดต่างกัน จะมีแนวความคิด ความเชื่อ และเป้าหมายในการดำเนินชีวิตแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยทั้งสองทฤษฎี กรอบความคิดเป็นการอธิบายถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสติปัญญาของบุคคล (Dweck, 2000, p. 2) ซึ่งลักษณะของบุคคลแบบ Entity Theory คือ จะมีความคิด ความเชื่อว่าศักยภาพทางสติปัญญาและความสามารถต่าง ๆ ของตน เป็นสิ่งที่คงที่ถาวร ถูกกำหนดและได้รับการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรมแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ ซึ่ง Dweck เรียกบุคคลที่มีลักษณะความเชื่อเช่นนี้ว่า กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ส่วนทฤษฎี Incremental Theory กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าศักยภาพทางสติปัญญาของตนนั้นสามารถพัฒนาได้ตลอดช่วงอายุ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝน พยายาม ซึ่งความเชื่อลักษณะนี้เรียกว่า กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย พบว่ามีแนวทางที่สามารถนำมาใช้ปรับกรอบความคิดได้ คือ แนวทางในการพัฒนากรอบความคิดของ Carol S. Dweck (2006) ซึ่งเป็นกระบวนการปรับกรอบความคิด ผ่าน 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การพิจารณากรอบความคิดของตนเอง ขั้นที่ 2 การนำกรอบความคิดของตนเองมาพิจารณากรอบความคิดทางลบว่าส่งผลไม่ดีต่อตนเองอย่างไร ขั้นที่ 3 ทบทวนในทางบวกที่ตรงข้ามกับทางลบอย่างค่อยเป็นค่อยไป และขั้นที่ 4 พยายามปรับกรอบความคิดนั้นให้เป็นกรอบความคิดใหม่ของตนเอง สอดคล้องกับแนวทางการปรับกรอบความคิดครูของ Anderson (2006) ผ่านกระบวนการ 5 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การรับรู้กรอบความคิดเบื้องต้นของตนเอง



ขั้นที่ 2 การทดลองตั้งคำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดใหม่ของตน ขั้นที่ 3 การหาวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลหรือแนวทางใหม่เพื่อนำมาปรับกรอบความคิดเดิม ขั้นที่ 4 การทำการทดสอบ ทดลองแนวทางใหม่ และขั้นที่ 5 การตรวจสอบกรอบความคิดอีกครั้งว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เป็นการประเมินผลถึงสิ่งที่ทำไป ซึ่งถ้าได้กรอบความคิดใหม่จึงถือว่าเป็นการพัฒนาที่สำเร็จ

แนวทางการปรับกรอบความคิดของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ชีวิต ประสบการณ์ทำงานที่มีคุณค่าต่อการนำมาใช้ในปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ของ Malcolms S. Knowles (1980) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาครู โดยนำหลักการเรียนรู้ที่ตรงกับความสนใจและความต้องการเนื้อหาเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ การตัดสินใจ และการเรียนรู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้มาเป็นกระบวนการฝึกอบรม และทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984) มาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม ให้เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันเป็นวงจร 4 ขั้น ซึ่ง แต่ละขั้นจะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของขั้นต่อไป ดังนี้ ขั้นที่ 1 เข้าไปมีส่วนร่วมในประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ขั้นที่ 2 การไตร่ตรอง ทำความเข้าใจ ใคร่ครวญจากประสบการณ์ ขั้นที่ 3 สรุปเป็นหลักการนามธรรมโดยใช้เหตุผลสรุปรวบยอดเป็นหลักการ และขั้นที่ 4 นำหลักการที่ได้ไปทดลองปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นวงจรต่อเนื่องกันไป สอดคล้องกับ Dweck (2006) ที่ว่ากรอบความคิดของคนเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตและจะนำประสบการณ์ ในอดีตมาใช้ และให้ความหมายกับประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรม ที่แสดงออกมา ซึ่งการนำหลักการของ ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มาใช้ในกระบวนการพัฒนาครู โดยมีวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นการเรียนรู้ด้วยการตั้งคำถามให้ครูได้คิด ซึ่งจะทำให้เกิดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง ช่วยให้ครูปรับกรอบความคิดของตนเองได้ผ่านการคิดไตร่ตรอง สะท้อนคิดประสบการณ์ มีการชี้นำตนเองสู่การปฏิบัติจริง และได้รับการพัฒนาที่เป็นวงจรการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2556) ว่าการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จควรเน้นให้ครูได้ประยุกต์ประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษที่พวกเขาที่มีประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับ ชินวรรณ บุญเกียรติ (2555) ที่อธิบายถึง การฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรูปแบบหนึ่งที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และเจตคติของครู ซึ่งเป็นการพัฒนาความชำนาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัย ของ มาเรียม นิลพันธ์ และคณะ (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การประเมินสมรรถภาพการสอนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูภาษาอังกฤษที่ผ่านการอบรมโดยใช้การฝึกอบรม พบว่า ครูมีความเป็นมืออาชีพ มีเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายมากขึ้น มีรูปแบบการทำงานเป็นระบบ และสามารถสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและนำการขยายแนวคิดสู่ครูเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการปรับกรอบความคิด ความเชื่อของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งกับสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบัน เพราะการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดของครูให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ช่วยพัฒนาให้ครูมีกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น โดยเน้นจัดการเรียนการสอนที่ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีความเชื่อว่า สติปัญญาความสามารถของผู้เรียนพัฒนาได้จากการเรียนรู้ (Goldstein, & Brooks, 2007) ซึ่งสอดคล้องกับ Carol S. Dweck อ้างในหนังสือ *Mindset: The New Psychology of Success* (2006, pp. 288-289) ที่ว่าครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) จะสร้างบรรยากาศแห่งการตัดสินครูกลุ่มนี้พิจารณาผลการเรียนของผู้เรียนตั้งแต่แรกและตัดสินว่าใครฉลาดหรืออ่อน จากนั้นก็ไม่ให้ความสำคัญกับการสอนผู้เรียนกลุ่มอ่อนทันที โดยให้เหตุผลว่าเด็กพวกนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของครู ครูเหล่านี้ไม่เชื่อในการพัฒนา พวกเขาจึงไม่พยายามที่จะพัฒนานักเรียน และมีความเชื่อว่าครูไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียนได้ สอดคล้องกับ Gabriella Lawson (2019) เสนอการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษโดยด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต ผ่านการออกแบบและดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ การสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอน ช่วยพัฒนาครูให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตเกี่ยวกับการสอน ซึ่งความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ของครูจะส่งผลที่ยิ่งใหญ่ต่อความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยของมลินทรา กวินกมลโรจน์ (2558) ที่พบว่า การที่จะพัฒนาครูจำเป็นอย่างยิ่งต้องแสวงหาหรือพัฒนาวิธีการ กระบวนการที่ช่วยให้ครูสามารถปรับกรอบความคิดแบบยึดติดไปสู่กรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพที่ดีขึ้น และผลการวิจัยของ บังอร เสรีรัตน์ (2559) พบว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีกรอบความคิดแบบเติบโต และส่งผล ให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกรอบความคิดแบบเติบโตเป็นความเชื่อของครูที่มีต่อผู้เรียนว่าสามารถพัฒนาได้เต็มที่ เมื่อครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความพยายาม และมีความเชื่อเช่นนี้ ครูจะปลุกฝังให้ผู้เรียนมีความเชื่อในความสามารถของตนเองเช่นกัน รวมถึงผลการศึกษาของ พวงชมพู โจนส์ (2559) พบว่า การสร้าง พัฒนา หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดนั้น บุคคลสายวิชาการหรือสายสนับสนุนในสถาบันการศึกษา จะต้องเริ่มจากการฝึกและพัฒนาตนเองก่อน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าการจะพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการปรับกรอบความคิดให้ครูมีกรอบความคิดแบบเติบโต ตามหลักการทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ผ่านกระบวนการ 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การพิจารณากรอบความคิดของตนเอง ขั้นที่ 2 การพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติดที่ส่งผลทางลบต่อตนเอง

ขั้นที่ 3 การพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโตที่ส่งผลทางบวกกับตนเอง และขั้นที่ 4 พยายามปรับกรอบความคิดแบบเติบโตนั้นให้เป็นกรอบความคิดใหม่ของตนเอง โดยประยุกต์ใช้หลักการ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร และเทคนิค ทางจิตวิทยา มาใช้ในกระบวนการปรับกรอบความคิดของครู อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่แสดงถึงการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสติปัญญา ความสามารถของผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า สติปัญญา ความสามารถของทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพยายาม ผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็คขึ้น

### คำถามการวิจัย

1. กรอบความคิดของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นแบบใด ระดับใด และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษควรเป็นอย่างไร
2. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีองค์ประกอบอย่างไร แต่ละองค์ประกอบเป็นอย่างไร และจะมีแนวทางการนำไปใช้อย่างไร
3. ผลของการนำหลักสูตรไปใช้ปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค จะเป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค เป็นอย่างไร และควรปรับปรุงอะไรบ้าง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
3. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ก่อนและหลังการพัฒนา โดยใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

3.2 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาโดยใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค กับเกณฑ์ ร้อยละ 70

4. เพื่อประเมินและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

### สมมติฐานการวิจัย

ครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาโดยใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิด แบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตน ของดเว็ค สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพเพื่อนำไปปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา
2. ได้แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
3. ได้แนวทางสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาในการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

### ขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบความคิดของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

การศึกษาในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการนำไป ออกแบบหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดดังนี้

## 1. ศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

### 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

กรอบความคิดของที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และกรอบความคิดของที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน

### 1.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 (ภาคเหนือตอนล่าง) จำนวน 312 คน

### 1.3 ประเด็นที่ศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.2 กรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเกี่ยวกับความสามารถทางปัญญาของตนเอง และความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน

## 2. ศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

### 2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

### 2.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน

2.2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีเชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 2 ท่าน

### 2.3 ประเด็นที่ศึกษา

แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค**

การศึกษาในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดดังนี้

## 1. การสร้างหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

### 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1.1 หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

1.1.2 คู่มือการใช้หลักสูตร

### 1.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน

2.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน

2.2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 1 คน

2.2.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 1 คน

### 1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

คุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร

## 2. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

### 2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1.1 ความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

2.1.2 ผลที่ได้จากการทดลองใช้ (tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

### 2.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.2.1 ชั้นการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ประกอบด้วย

1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน

2) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน

3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 1 คน

4) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 1 คน

2.2.2 ชั้นการทดลองใช้หลักสูตร (Tryout) เป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน

## 2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

2.3.1 ความเหมาะสมของหลักสูตร

2.3.2 ความเป็นไปได้ของหลักสูตร

### ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎีแห่งตน ของดเว็ค

การศึกษาในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. 1 กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 1.2 หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

#### 2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ที่มีคะแนนกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ก่อนเข้ารับการพัฒนา อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบยึดติด หรือ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดและมีกรอบความคิด แบบเติบโตบางส่วน

#### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

##### 3.1 ตัวแปรต้น

การเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

##### 3.2 ตัวแปรตาม

- 3.2.1 กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 3.2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

### ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและปรับปรุงการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎีแห่งตน ของดเว็ค มีรายละเอียดดังนี้

### 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตน ของดเว็ค

1.1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) คู่มือการใช้หลักสูตรมีความชัดเจน 2) วิทยากร 3) ครูผู้เข้ารับการพัฒนา 4) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 5) ระยะเวลาในการพัฒนา

1.1.2 ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ 2) เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา 3) กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา และ 4) กิจกรรมการพัฒนานั้นการปรับกรอบความคิดครู

1.1.3 ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 1) การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2) การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต และ 3) การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

### 1.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เข้ารับการพัฒนา จำนวน 12 คน

### 1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

2. การปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการปรับปรุงการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

### 2.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ผลการประเมินหลักสูตร

### 2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ผลการปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับสมบูรณ์หลังการใช้)



## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. การศึกษากรอบความคิด** หมายถึง การวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านกรอบความคิดของครูที่มีต่อศักยภาพความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และ 2) ด้านกรอบความคิดของครูที่มีต่อศักยภาพความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน โดยการให้ครูตอบแบบสอบถามเพื่อวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**2. การศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร** หมายถึง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา (กรอบความคิด) ด้านการสอนภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

**3. การสร้างหลักสูตร** หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยการสอบถามกรอบความคิดของครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต และด้านการสอนภาษาอังกฤษ และการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการดำเนินการพัฒนาและทดลองใช้หลักสูตร โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและสัมภาษณ์ในขั้นที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับครูในกลุ่มทดลองใช้ แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในบางส่วนเพื่อให้เป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 3) ศึกษาผลการใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปใช้จริง โดยดำเนินกิจกรรมเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต และ 4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร โดยการประเมินหลักสูตรจากการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา และผลผลิต จากนั้นนำผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำเสนอหลักสูตร(ฉบับสมบูรณ์) ใหม่อีกครั้ง

**4. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค** หมายถึง แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมาและความสำคัญหลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ซึ่งจัดกิจกรรมการพัฒนาครูเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นตอนการพัฒนา มี 2 รูปแบบ คือ 1) ขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การรับประสบการณ์ ขั้นที่ 2 การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นที่ 3 การสร้างมโนทัศน์ และขั้นที่ 4 การประยุกต์ใช้แนวคิดหลักการไปใช้ และ 2) ขั้นตอนการปรับกรอบความคิด มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิด ของตัวเอง ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบ ยึดติด ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโตในชีวิตจริง

**5. คุณภาพของหลักสูตร** หมายถึง ความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ที่ได้จากการหาคุณภาพจากการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้ จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และจากการทดลองใช้หลักสูตร (Tryout) กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบวัดกรอบความคิดครู และแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

**6. ผลการใช้หลักสูตร** หมายถึง ผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ผลการศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู 2) ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต และ 3) ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**7. การประเมินหลักสูตร** หมายถึง การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการพัฒนา และด้านผลผลิต โดยใช้แบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตร แล้วนำผลการประเมินหลักสูตรมาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

**8. การปรับปรุงหลักสูตร** หมายถึง การนำผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด ซึ่งได้รับการเสนอแนะจากครูต่อการใช้หลักสูตร ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการพัฒนา และด้านผลผลิต มาปรับปรุงให้เป็นหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการนำเสนอหลักสูตรหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด (ฉบับสมบูรณ์) ใหม่อีกครั้ง

**9. ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theories)** หมายถึง กรอบความคิดของบุคคล ที่เป็นระบบ ความเชื่อ ความคิดที่มีต่อศักยภาพทางสติปัญญาของบุคคล เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในและสะท้อนหรือส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกของบุคคลได้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีสติปัญญาที่เปลี่ยนแปลงได้ (Incremental Theory) หรือ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และทฤษฎีสติปัญญาแบบคงที่ (Entity Theory) หรือ กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) โดยแบ่งกรอบความคิด (Mindset) ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาของตนเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ 2) กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาของตนเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้

**10. กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร** หมายถึง ความเชื่อต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และความเชื่อต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนที่เชื่อว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และพยายาม โดยมีพฤติกรรมการสอน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เรียนของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ตามคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโตใน 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) จัดการเรียนรู้ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะสื่อสารได้ 2) จัดเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับความท้าทายในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะสื่อสาร 3) จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะสื่อสาร 4) จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะสื่อสารจากความผิดพลาดในการใช้ภาษา 5) จัดการเรียนรู้ที่ครูชี้แนะ สะท้อนผล (Feedback) ทางการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะสื่อสารและ 6) จัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะสื่อสาร โดยวัดได้จากแบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**11. การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร** หมายถึง ขั้นตอนการปรับความเชื่อของครู เกี่ยวกับความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตน และความสามารถในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของผู้เรียน ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ผ่านขั้นตอน 4 ขั้น ของ Carol S. Dweck (2006) คือ ขั้นที่ 1 การพิจารณากรอบความคิดของตนเอง (Self-Awareness Mindset) ขั้นที่ 2 พิจารณา กรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองว่าส่งผลในทางลบต่อตนเองอย่างไร ขั้นที่ 3 พิจารณา กรอบความคิดแบบเติบโตของตนเองว่าส่งผลในทางบวกต่อตนเองอย่างไร และขั้นที่ 4 พยายามปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตนั้นให้เป็นการรอบความคิดใหม่ของตนเอง

**12. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบ ความคิดแบบเติบโต** หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ที่แสดงถึงการมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการจัด การเรียนรู้ และความสามารถด้านการวัดและประเมินผล ที่ครอบคลุมการนำหลักการสอนภาษา เพื่อการสื่อสารมาใช้ ทั้งหลักการด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principle) หลักการ ด้านความรู้สึกนึกคิด (Affective Principle) และหลักการด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle) และแสดงคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต ใน 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) จัดการเรียนรู้ ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสื่อสารได้ 2) จัดเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียน ได้เผชิญกับความท้าทายในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสื่อสาร 3) จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ ความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสื่อสาร 4) จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และ พัฒนาทักษะการสื่อสารจากความผิดพลาดในการใช้ภาษา 5) จัดการเรียนรู้ที่ครูชี้แนะ สะท้อนผล (Feedback) เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะการสื่อสาร และ 6) จัดการเรียนรู้ที่สร้าง แรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการสื่อสาร ประเมินโดยใช้แบบประเมิน ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

**12.1 ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้** คือสามารถกำหนด เป้าหมายการเรียนรู้ ที่ระบุพฤติกรรมและผลที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง กำหนด องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สารสำคัญ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) สารการเรียนรู้ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) สื่อและแหล่ง การเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

**12.2 ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้** คือสามารถเขียนองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีความชัดเจน เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย 1) สาระสำคัญ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) สาระการเรียนรู้ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

**12.3 ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้** คือ สามารถจัดการเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principle) ด้านความรู้สึกนึกคิด (Affective Principle) และด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle) จัดกระบวนการเรียนรู้ได้ถูกต้องตามขั้นตอนการสอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up) ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation or Introducing New Language) ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกทักษะ (Practice/ Controlled) ขั้นที่ 4 ขั้นนำไปใช้ (Production/ Free Practice) และขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up) และระหว่างการจัดการเรียนรู้ ครูแสดงคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโตที่ส่งเสริมให้กับผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการสื่อสารได้

**12.4 ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล** คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 1) วัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) ใช้เครื่องมือวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) วัดและประเมินพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน และ 4) ใช้เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

**13. ครู** หมายถึง ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ที่มีผลการประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) หรือ กรอบความคิดแบบยึดติดและมีกรอบความคิดแบบเติบโตบางส่วน (Fixed Mindset and Some Growth Mindset)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎีแห่งตน ของเดวิด ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร
  - 1.1 ความหมายของหลักสูตร
  - 1.2 ความสำคัญของหลักสูตร
  - 1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
  - 1.4 การออกแบบหลักสูตร
  - 1.5 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
  - 1.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
  - 1.7 ประเภทของการออกแบบหลักสูตร
  - 1.8 การนำหลักสูตรไปใช้
  - 1.9 การประเมินหลักสูตร
2. แนวคิดพัฒนาครู
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
  - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
  - 2.3 วิธีการพัฒนาครู
  - 2.4 การฝึกอบรม
  - 2.5 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้
3. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)
  - 3.1 สาระและมาตรฐานการเรียนรู้
  - 3.2 คุณภาพผู้เรียน
  - 3.3 ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง
  - 3.4 การจัดการเรียนรู้
  - 3.5 การวัดและประเมินผล

4. ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theories)
  - 4.1 ทฤษฎีของสติปัญญาคงที่ (The Theory of Fixed Intelligence)
  - 4.2 ทฤษฎีของสติปัญญาเปลี่ยนแปลงได้ (The Theory of Malleable Intelligence)
  - 4.3 ความหมายขงกรอบความคิด (Mindset)
  - 4.4 ความสำคัญของกรอบความคิด
  - 4.5 ประเภทของกรอบความคิด
  - 4.6 ลักษณะของกรอบความคิด
  - 4.7 ความแตกต่างของลักษณะของกรอบความคิด
  - 4.8 กรอบความคิดครู
  - 4.9 การปรับกรอบความคิด
  - 4.10 การสร้างเครื่องมือวัดกรอบความคิด
5. ทฤษฎี แนวคิดและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปรับกรอบความคิด
  - 5.1 ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model)
  - 5.2 รูปแบบการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (Cognitive Behavioral Therapy)
  - 5.3 เทคนิคการปรับความคิด
  - 5.4 ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)
  - 5.5 ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (The Experiential Learning Theory)
  - 5.6 แนวทางการปรับกรอบความคิด ของ Carol S. Dweck
  - 5.7 แนวทางการปรับกรอบความคิด ของ Anderson
  - 5.8 ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model)
6. แนวคิดการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
  - 6.1 ความหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
  - 6.2 หลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
  - 6.3 แนวทางการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
  - 6.4 ขั้นตอนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
  - 6.5 กระบวนการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
  - 6.6 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยภายในประเทศ
    - 7.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรพัฒนาครู
    - 7.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการปรับกรอบความคิด

## 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร

การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรนักรศึกษาหรือนักพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องศึกษาความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบหลักสูตร และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้าใจเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

#### 1. ความหมายของหลักสูตร

นักรศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

Bobbitt (1918) ให้ความหมายว่า หลักสูตรคือรายการของสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กและเยาวชนต้องทำและมีประสบการณ์ด้วยวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ดังกล่าวให้ดีเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่ได้

Taba (1962, p. 11) ได้ให้ความหมายหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นแผนสำหรับการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยจุดประสงค์และจุดหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล

Neagley, & Evans (1967) ให้ความหมายว่า หลักสูตร คือ ประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความสามารถของผู้เรียน

Johnson (1970) ให้ความหมายหลักสูตรว่า หลักสูตรเกี่ยวข้องไม่เฉพาะแต่สิ่งที่ผู้เรียนจะต้องกระทำในสถานการณ์การเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เขาจะต้องเรียนรู้หรือสามารถทำได้ อันเป็นผลมาจากสิ่งที่เขากระทำด้วยหลักสูตร ได้แก่ สิ่งที่เป็นผลตามมาไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้น หลักสูตรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความตั้งใจ และถ้าจะกล่าวให้เฉพาะลงไป ก็คือมันเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเอาไว้ และมุ่งหวังจะให้บรรลุโดยผ่านทางการสอน นั่นคือ ผ่านทางประสบการณ์ที่จัดให้ ผ่านทางสิ่งที่เกิดขึ้นและสิ่งที่ผู้เรียนกระทำ

Good (1973) ได้ให้ความหมายหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดให้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อให้จบชั้นหรือรับประกาศนียบัตรในหมวดวิชาที่สำคัญต่าง ๆ เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลานามัย หลักสูตรศิลปศึกษา เป็นต้น

Saylor, & Alexander (1974) ให้ความหมายหลักสูตรว่า หลักสูตรคือแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้ โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

สังัด อุทรานันท์ (2532, น. 8-15) สรุปความหมายของหลักสูตร ไว้ 7 ลักษณะ คือ รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน กิจกรรมการเรียน



การสอน สิ่งที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังจะให้ผู้เรียนได้รับ สื่อกลางหรือวิถีทางที่จะนำผู้เรียนไปสู่ จุดหมายปลายทาง ข้อผูกพันระหว่างผู้เรียนกับครูและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน และกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน

สำลี ทองธิว (2551, น. 95-111) ให้ความหมายหลักสูตรว่า หมายถึง รายละเอียด เนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องส่งผ่านให้กับผู้เรียน ผลผลิตการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ตามข้อตกลงและพันธสัญญาระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และทักษะประสบการณ์ คุณธรรม และ จริยธรรมที่ผู้เรียนยอมรับ

กาญจนา คุณารักษ์ (2553, น. 38) ให้ความหมายหลักสูตรว่า หมายถึง โครงการ หรือแผน ตลอดจนข้อกำหนด ซึ่งประกอบด้วยหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ตามศักยภาพของตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน สังคม และโลกได้อย่างมีคุณภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 105) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง แนวทาง ที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการฝึกประสบการณ์นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

มาเรียม นิลพันธุ์ (2554, น. 15) และวิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 5-6) ให้ความหมายของ หลักสูตรว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอก สถาบันการศึกษา ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่สถานศึกษาต้องการ โดยสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียนเอง

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 3) สรุปความหมายของหลักสูตรว่า คือ มวลประสบการณ์ ทั้งหลาย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนา ให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

จากคำนิยามข้างต้น สรุปความหมายของหลักสูตรได้ว่า คือ หลักสูตรเป็นโครงการ แผน หรือ แนวทางสำหรับการเรียนรู้ เป็นรายการหรือสิ่งๆที่รวมเป็นมวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนจะต้อง ทำเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังผ่านประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ที่สถานศึกษาจัดให้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

## 2. ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหลักสูตรเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีนักการศึกษาไทยได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ โดยสรุปดังนี้

อำรง บัวศรี (2542, น. 9-10) สรุปความสำคัญของหลักสูตรในสองส่วนคือ ความสำคัญ ของหลักสูตรต่อส่วนรวม และความสำคัญของหลักสูตรต่อการเรียนการสอน ดังนี้

1. ความสำคัญของหลักสูตรต่อส่วนรวม เนื่องจากหลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนของประเทศ หลักสูตรจะเป็นตัวชี้ชัดว่ามีการสอนอะไร เน้นอะไร การเน้นด้านใดย่อมแสดงถึงความรู้และศักยภาพของประชากรในด้านนั้น ๆ

2. ความสำคัญของหลักสูตรต่อการเรียนการสอน หลักสูตรจะเป็นสิ่งที่จะชี้ให้เห็นแนวทางการจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะบอกให้ผู้สอนให้รู้ว่าจะไปทางใดและ จุดหมายปลายทางของการสอนคืออะไร และระหว่างทางต้องทำอะไรบ้าง ต้องใช้สื่อหรืออุปกรณ์อะไรบ้าง ต้องตรวจสอบประเมินผลอย่างไร หรือต้องปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้หรือไม่ ดังนั้นหลักสูตรจึงมีความสำคัญต่อครูผู้สอนและผู้เรียนในการช่วยกำหนดแนวทางในการเรียนการสอนเพื่อให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จนบรรลุจุดหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

วารินทร์ แก้วอุไร (2549, น. 21-22) สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ 9 ประการ คือ

1. หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางของครู เพราะหลักสูตรจะกำหนดจุดหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลไว้เป็นแนวทาง
2. หลักสูตรเป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอน อันเป็นส่วนรวมของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ
3. หลักสูตรเป็นเอกสารทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาล หรือเป็นธรรมเนียมในการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฏิบัติตาม
4. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ของการศึกษาของรัฐให้แก่สถานศึกษา
5. หลักสูตรแบบแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา ที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุม ดูแล ติดตาม ให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล
6. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการของเด็ก ตามจุดหมายของการศึกษา
7. หลักสูตรกำหนดลักษณะและรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่าจะเป็นไปรูปแบบใด
8. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นการพัฒนากำลังคนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
9. หลักสูตรที่จะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ซึ่งประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 7) สรุปลว่า หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนการศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ที่จัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนไปจุดมุ่งหมายที่ต้องการ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 5) สรุปลว่า หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นกรอบแนวทางการจัดการศึกษาของผู้สอนเพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความประพฤติ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม

สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นกรอบแนวทางการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด เป็นเครื่องมือควบคุมมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการหลักสูตรทำให้ทราบว่าผู้เรียนจะบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างไร และต้องจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ รวมถึงการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างไร ดังนั้นหลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม

### 3. องค์ประกอบของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ไว้สอดคล้องกันดังนี้

Taba (1962) ได้ให้ความเห็นว่าหลักสูตรไม่ว่าจะมีรูปแบบอย่างไรจะมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา 2) เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมง สำหรับการสอนแต่ละวิชา 3) กระบวนการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผล การสอนตามหลักสูตร

Ralph W. Tyler (1971, p.1) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของหลักสูตร ควรประกอบด้วย จุดมุ่งหมายทางการศึกษา ประสบการณ์ทางการศึกษา วิธีการจัดประสบการณ์ และวิธีการประเมิน

Saylor, & Alexander (1974) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร ไว้ 4 ประการ คือ 1) ความมุ่งหมายของการศึกษา 2) การจัดเนื้อหาวิชา 3) กิจกรรมการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผล

Hunkins et al. (1993) ได้เสนอองค์ประกอบหลักสูตรว่าควรประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์เรียนรู้ และวิธีวัดและประเมินผล

George A. Beauchamp (1981) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ควรประกอบด้วย 1) ขอบข่ายของเนื้อหาสาระ 2) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะ 3) การวางแผนการใช้หลักสูตร และ 4) การพิจารณาตัดสิน

สังัด อุทรานันท์ (2532, น. 16) ได้สรุปไว้ว่า หลักสูตรที่ดี มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร และส่วนที่ 2 องค์ประกอบอื่น ที่น่าจะบรรจุไว้ในหลักสูตร ได้แก่ เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

ธำรง บัวศรี (2542, น. 8-9) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรไว้ 9 ประการ คือ 1) เป้าประสงค์ของนโยบายการศึกษา (Education Purpose) 2) จุดหมายของหลักสูตร (Educational Experience) 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structure) 4) จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) 5) เนื้อหา (Content) 6) จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instruction Objectives) 7) ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instruction Strategies) 8) การประเมินผล (Evaluation) และ 9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Material and Instructional Media)

กาญจนา คุณารักษ์ (2543, น. 20-22) สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ตามแนวคิดของ ทาบ่า (Taba, 1962, pp.422-423) ไว้ 4 ประการ คือ จุดประสงค์ เนื้อหา วิธีสอนและการดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันดังต่อไปนี้

1. จุดประสงค์ (Objectives) มีความสำคัญยิ่งเนื่องจากจุดประสงค์ จะเป็นแนวทางของการเรียนการสอน ทำให้ผู้สอนรู้ว่าจุดประสงค์อะไรบ้างในการสอน ต้องสอนเนื้อหาอะไร สอนใคร สอนทำไม และมีวิธีการสอนและการประเมินผลอย่างไร

2. เนื้อหา (Subject matter) หมายถึง สารของความรู้และประสบการณ์ ในการแสวงหาความรู้ตามศาสตร์สาขานั้น ๆ เนื้อหาวิชาจะเป็นรายละเอียดของสาระความรู้และประสบการณ์ที่นำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

3. วิธีสอนและการดำเนินการ (Methods and organization) เป็นการแปลงจุดประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตรไปสู่การสอน โดยใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนโดยประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ โดยใช้จุดประสงค์เป็นแนวทางหรือเป็นเกณฑ์ในการประเมิน

มาลินี บุณยรัตพันธุ์ (2558, น. 11) สรุปว่า หลักสูตรจะต้องประกอบด้วย ส่วนสำคัญ ดังนี้ 1) หลักการเป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตรจะบอกให้รู้ว่าหลักสูตรนั้นจัดขึ้นเพื่ออะไร ซึ่งกำหนดในลักษณะเชิงปรัชญาของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมาย คือสิ่งที่แสดงความคาดหวังของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย ขอบเขตเนื้อหา ความรู้ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เนื้อหา และ

ประสบการณ์ 4) แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นแนวทางหรือวิธีที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ เนื้อหาและประสบการณ์ 5) การวัดและประเมินผล

ชวลิต ชุกก่าแพง (2559, น. 4) สรุปว่า องค์ประกอบของหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องประกอบด้วย 3 ประการดังนี้ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขอบข่ายของเนื้อหาของหลักสูตร และความสัมพันธ์กับเวลาในหลักสูตร

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 7) สรุปว่า องค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรต้องมีองค์ประกอบครบทั้งสี่ส่วน คือ จุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์ เนื้อหา/ประสบการณ์ วิธีการจัดประสบการณ์/ วิธีสอน และการประเมินผล ซึ่งจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้

จากการศึกษาองค์ประกอบหลักสูตรที่นักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรได้กล่าวมาข้างต้นพบว่าการใช้คำที่หลากหลายแต่อธิบายเห็นถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ที่ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสรุปองค์ประกอบสำคัญได้ 4 องค์ประกอบ คือจุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์ของหลักสูตร (Objective) เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้ (Subject Matter) วิธีสอน/การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Experience of Learning) และการวัดและประเมินผล (Evaluation) ทั้ง 4 องค์ประกอบของหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ในการพิจารณาองค์ประกอบหลักสูตร ที่นักการศึกษาได้นำเสนอไว้ สรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรที่นักการศึกษาได้นำเสนอไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร	นักการศึกษาไทย					นักการศึกษาต่างประเทศ			รวม
	สังต อูทรานันท์ (2532)	ธำรง บัวศรี (2542)	กาญจนา คุณารักษ์ (2543)	ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560)	Ralph W. Tyler (1971)	Taba (1962)	George A. Beauchamp (1981)	Saylor, & Alexander (1974)	
<b>1. วัตถุประสงค์ทางการศึกษา</b>									
วัตถุประสงค์/ จุดประสงค์/ เป้าหมาย	✓			✓				✓	3
วัตถุประสงค์ทั่วไป/จุดมุ่งหมายทั่วไป			✓			✓			2
เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา		✓							1
จุดประสงค์ของวิชา		✓				✓			2
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	✓	✓							2
จุดมุ่งหมายทางการศึกษา					✓			✓	2
เป้าหมาย/ วัตถุประสงค์เฉพาะ							✓		1
<b>2. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร</b>									
		✓							1
<b>3. ประสบการณ์การเรียนรู้</b>									
เนื้อหาวิชา เนื้อหาสาระและการจัดการสอน	✓	✓	✓			✓		✓	6
เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้				✓				✓	2
ประสบการณ์ทางการศึกษา					✓				1
ขอบข่ายของเนื้อหาสาระ							✓		1
<b>4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้</b>									
วิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้				✓	✓		✓	✓	4
แนวทางการจัดการเรียนการสอน	✓								1
กิจกรรม/ กระบวนการเรียนการสอน	✓					✓		✓	3
วิธีสอนและการดำเนินการ			✓						1
ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน		✓							1
วางแผนการใช้หลักสูตร							✓		1
กระบวนการปฏิสัมพันธ์	✓								1
<b>5. การประเมินประสบการณ์การเรียนรู้</b>									
การประเมินผลการสอนตามหลักสูตร	✓	✓				✓		✓	4
การประเมินผลหลักสูตร			✓						1
วิธีการวัดและประเมินผล				✓	✓			✓	3
การพิจารณาตัดสิน							✓		1

องค์ประกอบของหลักสูตร	นักการศึกษาไทย		นักการศึกษาต่างประเทศ		รวม					
	สังต์ อุทรานันท์ (2532)	ดำรง บัวศรี (2542)	กาญจนา คุณมารักษ์ (2543)	ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560)	Ralph W. Tyler (1971)	Taba (1962)	George A. Beauchamp (1981)	Saylor, & Alexander (1974)	Hunkins et al. (1993)	
<b>6. ประเด็นอื่น ๆ</b>										
เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร	✓									1
ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน		✓								1
วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	✓	✓								2
การเสนอแนะแนวทางในการจัด การเรียนการสอน	✓									1
การวางแผนการใช้หลักสูตร							✓			1
วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน		✓								1

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรที่นักการศึกษาเห็นได้ว่าเป็นองค์ประกอบ หลักการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ จุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์ของหลักสูตร (Objective) เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้ (Subject Matter) วิธีสอน/การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Experience of Learning) และการวัดและประเมินผล (Evaluation) ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ในการพัฒนาหลักสูตรหากกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ชัดเจนจะทำให้การพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ของหลักสูตรมีความชัดเจนและง่ายต่อการออกแบบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์ของหลักสูตร (Objective) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งเนื่องจากเป็นความมุ่งหวังที่จะให้เกิดผลภายหลังการใช้หลักสูตรซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินได้ วัตถุประสงค์ยังเป็นแนวทางการเรียนการสอน ทำให้รู้ว่าผู้สอนจะต้องสอนเนื้อหาอะไร สอนใคร สอนทำไม และจะมีวิธีการสอนและประเมินอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ในหลักสูตรควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และสภาพความเป็นจริง สามารถนำไปปฏิบัติได้ครอบคลุมและมีความสมดุลระหว่างความรู้ เจตคติ และทักษะ

2. เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้ (Subject Matter) เป็นสาระของความรู้ และประสบการณ์สำคัญที่นำมาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ เกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ เกณฑ์การพิจารณาเนื้อหาสาระความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่นำมากำหนดในหลักสูตรคือ มีแก่นสาระที่เชื่อถือได้ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ มีความสมดุล

ระหว่างความกว้างและความลึก สนองวัตถุประสงค์หลายอย่าง สอดคล้องกับบุคลิกภาวะและประสบการณ์ของผู้เรียน และสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Experience of Learning) เป็นการแปลงวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระของหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกที่ผู้เรียนมีปฏิริยาต่อการเรียนรู้ เกิดจากสิ่งผู้เรียนกระทำ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์และเนื้อหาเป็นจุดหมายปลายทางแต่กิจกรรมการเรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นเป็นวิธีการที่จะบรรลุจุดหมายปลายทาง การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ควรพิจารณาถึง ความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย สนองความต้องการของผู้เรียน มีความหมายต่อผู้เรียน เหมาะสมกับบุคลิกภาวะ ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว และควรมีความหลากหลาย

4. การวัดและประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจหรือมากน้อยเพียงใด และเป็นการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือเลือกวิธีการใหม่ การประเมินจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ การสร้างหลักสูตรทุกระดับนั้นควรมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบต้องมีความสัมพันธ์ สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน และจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ว่า สำหรับองค์ประกอบอื่น ๆ นักการศึกษาด้านหลักสูตรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าอื่น ๆ อาจจะเป็นองค์ประกอบเสริมของหลักสูตร ได้แก่ เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งแผนการใช้หลักสูตร ซึ่งน่าจะมีประโยชน์ต่อการนำหลักสูตรไปใช้มากขึ้น

#### 4. การออกแบบหลักสูตร

การออกแบบหลักสูตรเป็นการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้เหมาะสม สอดคล้องสัมพันธ์และต่อเนื่องกลมกลืนกัน ก่อนที่จะดำเนินการสร้างหลักสูตรนั้นขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่มีอย่างเพียงพอแล้วมาออกแบบหลักสูตรในแต่ละองค์ประกอบ ตั้งแต่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม การเรียนการสอน และการวัดและประเมิน การออกแบบหลักสูตรต้องออกแบบอย่างมีหลักการ โดยออกแบบวัตถุประสงค์ให้เหมาะกับประเภทและระดับของหลักสูตร ให้มีการประสานกลมกลืนขององค์ประกอบหลักสูตร เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ในการสร้างหลักสูตร และการออกแบบที่ดีต้องใช้เวลาที่เหมาะสม ได้หลักสูตรที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริษัท



ทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งในการออกแบบหลักสูตร นักพัฒนาหลักสูตรต้องเข้าใจให้ชัดเจนว่าหลักสูตรมีหลายประเภท และจะออกแบบหลักสูตรให้เป็นแบบใด เน้นเนื้อหาวิชา หรือเน้นผู้เรียน หรือเน้นปัญญาสังคม ซึ่งต้องมีความชัดเจนในการออกแบบแต่ละประเภท เพื่อออกแบบหลักสูตรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Taba (1962, p. 382) ให้ความหมายของการออกแบบหลักสูตรว่าเป็นการจัดองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยหลักใหญ่ของการออกแบบ คือ การกำหนดกรอบหรือขอบเขต การเรียงลำดับ การพิจารณาความต่อเนื่องและการบูรณาการ

Zais (1976, p. 16) ให้ความหมายการออกแบบหลักสูตรว่า เป็นการจัดส่วนประกอบหรือองค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการเรียน และการประเมินผล

Pratt (1980, p. 5) ให้ความหมายของการออกแบบหลักสูตรว่า เป็นการจัดเนื้อหาสาระและมวลประสบการณ์ในหลักสูตรเข้าเป็นหมวดหมู่ ซึ่งคำนึงถึงการเรียงลำดับที่เหมาะสมสัมพันธ์ต่อเนื่องและความกลมกลืนกัน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 50) สรุปการออกแบบหลักสูตรไว้ว่า เป็นการจัดองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล ให้มีความเหมาะสม มีความสอดคล้องสัมพันธ์ต่อเนื่องและกลมกลืนกัน

มนสิข สิทธิสมบูรณ์ (2560, น. 66) สรุปการออกแบบหลักสูตรไว้ว่า เป็นการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้สัมพันธ์สอดคล้องซึ่งกันและกัน ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผล รวมทั้งเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการจัดทำหลักสูตรอีกด้วย

สงัด อุทรานันท์ (2532, น. 31) สรุปความหมายของการออกแบบหลักสูตรไว้ว่าเป็นลักษณะของการจัดเนื้อหาสาระ และมวลประสบการณ์ในหลักสูตร

สรุปได้ว่า การออกแบบหลักสูตรเป็นการจัดองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และองค์ประกอบอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องสัมพันธ์ต่อเนื่องและกลมกลืนกัน

#### 4.1 การออกแบบหลักสูตรในแต่ละองค์ประกอบ

การออกแบบหลักสูตร เป็นการจัดองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระ การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน และกำหนดการวัดและประเมินผล ดังนี้

#### 4.1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

การกำหนดจุดมุ่งหมายควรกำหนดให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่จะเรียน ในหลักสูตร โดยพิจารณาจากระดับชั้น พื้นฐานทางสังคม เศรษฐกิจ อายุ เพศ เป็นต้น การกำหนดจุดมุ่งหมายต้องกำหนดให้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมทั้ง กำหนดครอบคลุมพฤติกรรม ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

#### 4.1.2 การกำหนดเนื้อหาสาระ

เนื้อหาสาระของหลักสูตร จะมีขอบเขตน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่ง ซายส์ (Zais, 1976, p. 343) ได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาไว้ 4 ประการ คือ เนื้อหาสาระต้องมีความสำคัญ มีประโยชน์และมีความจำเป็นต่อผู้เรียน มีความสนใจ และต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของมนุษย์

#### 4.1.3 การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน

การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ โดยกำหนดให้มีวิธีการสอนที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การสาธิต การแก้ปัญหาหรือการสืบสวนสอบสวน การสอนเน้นที่กิจกรรม การสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้แก้ปัญหา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอนต้องตอบสนองต่อความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน และผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าครู

#### 4.1.4 การวัดและประเมินผล

การออกแบบวิธีการประเมินผลขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งการประเมินผลต้องสัมพันธ์กับ 3 องค์ประกอบข้างต้น การกำหนดรูปแบบการประเมินผลมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ต้องประเมิน เช่น

- 1) จุดมุ่งหมายด้านการพุทธิพิสัย การออกแบบการประเมินอาจใช้แบบทดสอบ
- 2) จุดมุ่งหมายด้านจิตพิสัย เป็นสิ่งที่ทำได้ยากที่สุด อาจใช้การสังเกตพฤติกรรม
- 3) จุดมุ่งหมายด้านทักษะพิสัย อาจประเมินจากผลงานและการลงมือปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่า การวัดและประเมินผลมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้น บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครอบคลุมเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การออกแบบหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากการออกแบบหลักสูตรเป็นการจัดองค์ประกอบสำคัญๆ ของหลักสูตรทั้ง

จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล รวมทั้งเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการจัดทำหลักสูตรให้มีความสอดคล้อง สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ซึ่งถ้ามีการออกแบบหลักสูตรที่ดีจะช่วยให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.2 หลักการของการออกแบบหลักสูตรที่ดี

การออกแบบหลักสูตรที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีหลักการสำคัญในการออกแบบหลักสูตร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, น. 95-98) ดังต่อไปนี้

- 1) ออกแบบวัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับประเภทของหลักสูตร ลักษณะของหลักสูตร และระดับของหลักสูตร
- 2) องค์ประกอบของหลักสูตรประสานกลมกลืนกันทั้ง 4 องค์ประกอบอย่างเหมาะสม กล่าวคือ จำเป็นต้องจัดวัตถุประสงค์ เนื้อหากิจกรรม การเรียนการสอน และการประเมินให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสมัชชาและสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้
- 3) ง่ายต่อการนำไปสร้างหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- 4) คุ่มค่าเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีและวิธีการ
- 5) รายละเอียดของการออกแบบหลักสูตร ควรมีการออกแบบคู่มือการใช้อย่างดี เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรมีความเข้าใจถูกต้องชัดเจน
- 6) โครงสร้างหลักสูตรที่กลมกลืนกับวัฒนธรรมและความต้องการสังคม
- 7) ทนต่อเหตุการณ์ ไม่ควรสิ้นเปลืองเวลาเพราะหลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ถ้าใช้เวลาออกแบบนานเกินไปอาจทำให้หลักสูตรนั้นล้าสมัย

สรุปหลักการออกแบบหลักสูตรที่ดีนั้นต้องออกแบบวัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับประเภทของหลักสูตร ลักษณะของหลักสูตร และระดับของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประสานกลมกลืนกันทั้ง 4 องค์ประกอบ ง่ายต่อการนำไปสร้างหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม คุ่มค่าเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีและวิธีการ ควรมีการออกแบบคู่มือการใช้ที่ดีเพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรมีความเข้าใจถูกต้องชัดเจน รวมทั้งโครงสร้างหลักสูตรที่กลมกลืนกับวัฒนธรรมและ ความต้องการสังคม และทนต่อเหตุการณ์ ไม่ควรสิ้นเปลืองเวลาเพราะหลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ถ้าใช้เวลาในออกแบบนานเกินไปอาจทำให้หลักสูตรนั้นล้าสมัย

## 5. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ การพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

Hilda Taba (1962, p. 82) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมายการจัดเนื้อหา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้

Lulla (1969) ได้ให้ความหมายของการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) การวางแผนจัดทำหรือยกร่างหลักสูตร (curriculum planning) 2) การใช้หลักสูตร (curriculum implementation) และ 3) การประเมินผลหลักสูตร (curriculum evaluation) การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับว่าแต่ละมิติมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

Saylor, & Alexander (1971, p. 86) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2521) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาระบบ โครงสร้างของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุง ตำราแบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลการใช้ หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริการและบริหารหลักสูตร

สังข์ อุทรานันท์ (2532, น. 30) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร โดยพิจารณา แต่ละคำว่า การพัฒนา หรือ คำในภาษาอังกฤษว่า development มีความหมายที่เด่นชัดอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำให้ดีขึ้น หรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง การทำให้เกิดขึ้น โดยเหตุนี้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น และมีความหมายหนึ่งก็คือ เป็นการสร้างหลักสูตรมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็น พื้นฐานอยู่ก่อน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 77) สรุปการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรต้อง ทำอย่างมีหลักการ มีระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และให้ ผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาช่วยในการพัฒนาหลักสูตร มีการพัฒนาครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา หลักสูตรเน้นการพัฒนาจิตใจของผู้เรียน รวมทั้งหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นต้องมีประสิทธิภาพสูงกว่า หลักสูตรเดิม

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะคือ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ยังไม่มีอยู่เดิมเลยโดยจัดทำขึ้นมาใหม่ทั้งหมด ทั้งด้านโครงสร้าง จุดหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 3 ระบบ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงแก้ไข มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร

## 6. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติให้กับผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรต้องดำเนินการอย่างมีหลักการ มีระบบ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ระบบ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร โดยขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรจะประกอบไปด้วยขั้นตอนหลักดังนี้ ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นการคัดเลือกเนื้อหาสาระ ขั้นการกำหนดแนวทางการวัดผลประเมินผล ขั้นการทดลองใช้หลักสูตรและการปรับปรุงแก้ไข ขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2560, น. 73)

แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้

### 6.1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบ Four Basic Principle

ของ Ralph W. Tyler

Tyler (1970) ให้แนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การจัดทำหลักสูตรและการสอนนั้นควรตอบคำถามพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไรจึงจะบรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler มีแนวคิด และปรัชญาการศึกษาแบบพิพัฒนานิยม ได้รับอิทธิพลจากดิวอี้ ซึ่งเน้นในเรื่องของการเรียนโดยการลงมือปฏิบัติและ ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Edward L Thorndike และ Piaget แนวคิดของ Tyler ได้สนับสนุนให้ผู้เรียน

มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน นอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

จากพื้นฐานทั้ง 4 ข้อ ชี้ให้เห็นว่าการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดประสบการณ์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้ผู้เรียน และการประเมินสัมฤทธิผลของหลักสูตรด้วย

Ornstein, & Hunkins, (2009) กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler มีกระบวนการดังนี้

1. การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ศึกษาผู้เรียน และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา มาช่วยกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราว แล้วจึงคัดกรองให้เหลือเฉพาะจุดประสงค์ที่สำคัญและสอดคล้องกันเป็นจุดประสงค์

2. การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หลังจากกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนมาทำการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ อันจะช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้มีสิ่งที่จะต้องพิจารณา ได้แก่ ผู้เรียนควรฝึกกิจกรรม และเรียนรู้เนื้อหาที่ระบุไว้ ในจุดหมาย และมีการจัดช่วงลำดับความต่อเนื่อง และบูรณาการของประสบการณ์เหล่านั้น

3. หลักการสุดท้าย คือ การประเมินผล เป็นขั้นสุดท้ายที่สำคัญซึ่งจะทำให้ทราบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้นบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้เพียงใด

นักการศึกษาบางคนมีความเห็นว่ารูปแบบหลักสูตรของ Tyler เป็นเส้นตรงมากเกินไป ยืดจุดประสงค์มากเกินไป บางประเด็นขึ้นอยู่กับข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับเหตุและผล ประสบการณ์ ทาง การศึกษาถูกต้อง มีเหตุมีผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ก็ได้รับความความนิยมทั้งจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัย มีความสมเหตุสมผลสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างจริง

**6.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba Model: Grassroots Rational Hilda** ของ Taba (1962) เป็นนักการศึกษาผู้หนึ่งที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรที่คล้ายรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรซึ่งจะเป็นหลักในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และประเมินผล แต่ Taba มีความเห็นแตกต่างจาก Tyler ในประเด็นที่ว่า ผู้สอนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรควรมาจากครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารระดับสูง เพราะครูเป็นผู้ใช้หลักสูตรโดยตรง แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba จึงมีลักษณะจากล่างขึ้นบน (Grassroots approach) โดยใช้วิธีอุปนัย (Inductive approach) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba จึงกลับกันกับการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ นั่นคือ Taba

จะเริ่มต้นจากชั้นเรียนในขณะที่หลักสูตรอื่น ๆ จะเริ่มมาจากชุมชน รัฐ จังหวัด Hilda Taba (1962) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นงานของความคิดที่มีลำดับ คือ การวินิจฉัยความต้องการ การกำหนดจุดประสงค์ เลือกเนื้อหาสาระ จัดเนื้อหาสาระ เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ และตัดสินใจมีเนื้อหาและประสบการณ์อะไรที่จะต้องมาประเมินผลว่าได้มีการเรียนรู้ ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด และกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลอย่างไร มีอะไร ที่จะช่วยในการประเมินผลได้บ้าง

### 6.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ของ The Saylor, Alexander, & Lewis Model

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander, & Lewis (1981) มีแนวความคิดจากปรัชญาสาขาพิพัฒนิยม (Progressivism) ซึ่งคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน และต้องการพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังจะเห็นได้ จากการกำหนดเป้าหมายหลักของการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง มีความสามารถทาง สังคม โดยการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ซึ่งได้เสนอกระบวนการวางแผนหลักสูตร ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความครอบคลุม นักพัฒนาหลักสูตร เริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายหลักของการศึกษา และจุดมุ่งหมายเฉพาะที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยแบ่งประเภทของเป้าหมายกว้าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เป็น 4 ประเภทคือ พัฒนาบุคลิกภาพ ศักยภาพ ทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และความสามารถพิเศษของผู้เรียนรายบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) เป็นการวางแผน ล่วงหน้า มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ กำหนดโอกาส ในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุม สำหรับข้อมูลให้ผู้พัฒนาหลักสูตร ควรจะทราบได้แก่ กลุ่มเป้าหมายผู้ที่จะใช้หลักสูตร วัตถุประสงค์เฉพาะรูปแบบประสบการณ์ การเรียนรู้ บทบาทผู้เรียนและผู้สอน และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) การนำ หลักสูตร ไปใช้ เป็นขั้นตอนที่ครูเป็นผู้วางแผนดำเนินการเรียนการสอน ครูเลือกวิธีการสอนในรูปแบบ ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและผู้เรียน ในขั้นตอนนี้ครูกำหนดจุดประสงค์การสอน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นการพิจารณา จากผลผลิตของหลักสูตรที่ได้รับว่าบรรลุและสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่อย่างไร การประเมินผล ควรจะมีทั้งประเมินผลย่อยและการประเมินผลสรุปรวม รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนี้ แบ่งประเภท ของเป้าหมายที่เกิดจากการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกเป็น 4 ประเภทกว้าง ๆ คือ พัฒนาการส่วนบุคคล สมรรถนะทางสังคม ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความสามารถเฉพาะด้าน เป็นการให้

ความสำคัญกับผู้เรียน ในแง่ของผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้จากหลักสูตร แต่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรค่อนข้างน้อยในการออกแบบหลักสูตร ผู้รับผิดชอบในการวางแผนหลักสูตรเป็นผู้ตัดสินใจในการออกแบบ โดยใช้ข้อมูลทางสังคมและการเมือง การใช้หลักสูตรและการประเมินผลครูเป็นผู้ตัดสินใจ

#### 6.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Beauchamp (1981)

Beauchamp (1981) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมราเป็นแนวคิดเชิงระบบ โดยนำรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba มาพัฒนา ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย พื้นฐานการศึกษา ลักษณะของชุมชน บุคลิกภาพของผู้เรียน เนื้อหาที่เรียนผ่านมา แนวทางของศาสตร์แต่ละสาขา ค่านิยมของสังคมและคุณค่าทางวัฒนธรรม

กระบวนการ ประกอบด้วย การเลือกขอบข่ายและขั้นตอนของหลักสูตร การเลือกบุคลากร การเลือกลำดับการดำเนินการ การพิจารณาจุดประสงค์ของหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง

ผลผลิต ประกอบด้วย รูปเล่มของหลักสูตรที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติจริงได้

#### 6.5 การพัฒนาแบบ Backward-Design Development Model

แนวคิดเกี่ยวกับ Backward Design มาจากแนวคิดของ Ralph Tyler (1949) ที่ว่าจุดประสงค์ทางการศึกษาเป็นที่มาของการเลือกสื่อ การกำหนดเนื้อหา การพัฒนาวิธีการสอน และการเตรียมแบบทดสอบและการสอน Backward Design จึงเป็นการวิเคราะห์งานตามจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ หรืออาจเรียกเป็นการฝึกฝนโดยมีการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรแบบ Backward Design Development Model ซึ่ง Wiggins Grant, & Jay McTighe เป็นผู้เสนอวิธีการพัฒนารูปแบบหลักสูตร โดยมีแนวความคิดมาจากรากฐานของความเข้าใจในเรื่อง ความเข้าใจ (Understanding) โดยเสนอแนวคิดดังกล่าวคือการออกแบบหลักสูตรจำเป็นจะต้องมีมาตรฐานและมีแบบแผนในการพัฒนา ครูก็เช่นเดียวกันที่จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายของประเทศ ต้องถื่นว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอย่างไร ครูไม่มีเสรีภาพที่อยากจะสอนอะไรก็สอนได้ตามใจชอบ แต่ครูจะต้องกำหนดว่าจะให้ผู้เรียนรู้อะไรบ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ผู้เรียนจะต้องประสบความสำเร็จ มาตรฐานการเรียนรู้จึงเป็นกรอบที่ครูจะนำมาใช้กำหนดวิธีสอน และความรู้พื้นฐานของผู้เรียนก่อนสอน รวมทั้งแบบแผนของหลักสูตร การวัดผลมาตรฐานจากภายนอก ดังนั้น ครูจึงต้องพิจารณาความต้องการของผู้เรียนระดับพัฒนาการ



อิทธิพลจากผลการเรียนรู้เดิม และความสนใจในการตรวจสอบก่อนวางแผนออกแบบการเรียนการสอน จะช่วยให้ผลที่ออกมามีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

### 6.6 การพัฒนาหลักสูตรของ สงัด อุทรานันท์

สงัด อุทรานันท์ (2532, น. 38-43) ได้เสนอแนะกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็น ขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา ความต้องการของสังคม และผู้เรียน จะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองความต้องการและสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่กระทำหลังจากที่ได้ วิเคราะห์และได้ทราบถึงสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการต่าง ๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร เป็นการมุ่งแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 3 การคัดเลือก การจัดเนื้อหาสาระ และการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาสาระและ ประสบการณ์เรียนรู้ที่นำมาจัดไว้ในหลักสูตรต้องนำมาผ่านการพิจารณากลั่นกรองตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผล ขั้นนี้มุ่งที่จะหาเกณฑ์ มาตรฐานเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลว่า จะประเมินผลอะไรบ้าง จึงสอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 5 การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้มุ่งหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหลักสูตร หลังได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร หลักจากได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้แล้ว ควรประเมินผลการใช้ว่า หลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องและมีจุดใดบ้างที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขบ้าง

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังการตรวจสอบและประเมินผลเบื้องต้น แล้ว ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมก่อนที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีหลายรูปแบบ ผู้ที่จะนำหลักการพัฒนาหลักสูตร ในรูปแบบใดไปใช้สามารถเลือกได้ตามความเหมาะสมและความต้องการ ซึ่งมีระบบสำคัญที่ต้อง นำมาใช้ ในการพัฒนาหลักสูตรควรประกอบด้วย ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ระบบการร่าง หลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร และระบบประเมินผลหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรแต่ละรูปแบบมี ขั้นตอนการพัฒนาและองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรอย่างชัดเจน

## 7. ประเภทของการออกแบบหลักสูตร

นักการศึกษาได้จัดประเภทของหลักสูตรออกเป็นหมวดหมู่หรือกลุ่ม ซึ่ง Zais (1976) ได้จัดประเภทของหลักสูตรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ หลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชา หลักสูตรที่เน้นผู้เรียน และหลักสูตรที่เน้นปัญหาสังคม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**7.1 การออกแบบหลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชา** ผู้ออกแบบหลักสูตรจะต้องพิจารณาความสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยกำหนดขอบเขตและจัดลำดับเนื้อหาวิชาให้ต่อเนื่องเป็นสำคัญ และจัดเนื้อหาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการเรียนชั้นสูง รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้ หลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชาแบ่งออกเป็น หลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชาการ และหลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชาประเภทอื่น ๆ ได้แก่ หลักสูตรสัมพันธ์วิชา (Correlated Curriculum) หลักสูตรผสมผสาน (Fused Curriculum) หลักสูตรสหสัมพันธ์หรือหลักสูตรหมวดวิชา (Broad Fields Curriculum) และหลักสูตรแกนวิชา (Core Curriculum)

**7.2 การออกแบบหลักสูตรที่เน้นผู้เรียน** ผู้ออกแบบหลักสูตรต้องคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจ ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้เรียน รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดเนื้อหาสาระตลอดจนกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การออกแบบหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนจัดได้หลายประเภทเช่น หลักสูตรเอกัตภาพ (Individualized Curriculum) หลักสูตรส่วนบุคคล (Personalized Curriculum) และหลักสูตรกิจกรรมหรือประสบการณ์ (Learning Activity/ Experience Curriculum) และหลักสูตรแบบอิงสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) เป็นต้น

**7.3 การออกแบบที่เน้นปัญหาสังคม** นักออกแบบหลักสูตรจะต้องวิเคราะห์และกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมาเป็นแกนเพื่อนำมากำหนดขอบเขตของเนื้อหาและวิธีการให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การออกแบบหลักสูตรที่เน้นปัญหาสังคมนิยมออกแบบหลักสูตรแบบบูรณาการ ดังนั้นการกำหนดเนื้อหาสาระ รวมทั้งวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้น โดยบูรณาการในสาระความรู้จากหลายสาขาวิชา (Interdisciplinary) รวมทั้งบูรณาการวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ ในการดำเนินชีวิตในสังคมต่อไป

## 8. การนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้เป็นขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนและจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เป็นงานเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายมีความเกี่ยวข้องในแต่ละส่วนของการนำหลักสูตรไปใช้ เช่น หน่วยงานส่วนกลางเกี่ยวข้อง ในด้านการบริหารและบริหารหลักสูตรกับการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร

ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตรต้องทำความเข้าใจ คือ งานบริหารและงานบริการหลักสูตร งานดำเนิน การเรียนการสอนตามหลักสูตรและงานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

การนำหลักสูตรไปใช้จำเป็นต้องเป็นขั้นตอนตามลำดับ นับแต่ขั้นการวางแผน และเตรียมการในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร และการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ขั้นต่อมา คือการดำเนินการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีระบบ นับแต่การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร การบริการ วัสดุหลักสูตร และสิ่งอำนวยความสะดวกในการนำหลักสูตรไปใช้ และดำเนินการเรียนการสอน ตามหลักสูตร ดังนั้นนักพัฒนาหลักสูตรต้องตระหนักและดำเนินการเตรียมความพร้อม เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตรมีความพร้อมในการนำหลักสูตร ไปใช้ ส่วนขั้นสุดท้ายต้องติดตามประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ นับตั้งแต่การนิเทศติดตามผลการใช้ หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ถือเป็นกระบวนการ ที่สำคัญ ที่จะทำให้หลักสูตร ที่สร้างขึ้นบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย และเป็นกระบวนการที่ต้อง ได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดคือครูผู้สอน สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ สุทธิ รัตน์ (2560) ที่สรุปการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นขั้นตอนสำคัญเมื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเสร็จ สมบูรณ์แล้ว เป็นการแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน ซึ่งงานหลักที่เกี่ยวกับการใช้ หลักสูตรผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตรควรทำความเข้าใจใน 3 งานสำคัญ คือ งานบริหารและบริการ หลักสูตร งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และงานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร (สังต์ อุทรานันท์, 2532, น. 263-271) ผู้ที่เกี่ยวข้อง 2 กลุ่มหลักสำคัญ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรโดยตรง ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องได้รับการเตรียมความพร้อมที่จะใช้หลักสูตร ทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตน โรงเรียนต้องอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการ หลักสูตรไปใช้ รวมทั้งมีการเตรียมแนวทางการบริหารการใช้หลักสูตร และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จได้ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2560, น. 259)

### 8.1 ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งในการนำหลักสูตรไปสู่ การปฏิบัติงานหลักสูตรจะประสบความสำเร็จมากเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ หลักสูตร แม้ว่าหลักสูตรจะออกแบบมาได้ดีเพียงใดก็ตาม หากมีการนำเอาไปใช้อย่างขาด ประสิทธิภาพ หลักสูตรนั้นก็จะไม่ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังเอาไว้ นักการศึกษาหลายท่านได้แสดง ความคิดเห็นหรือให้คำนิยามของคำว่าให้นำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

George Beauchamp (1975) ได้ให้ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็น การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติโดยประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญที่สุด คือ การแปลงหลักสูตรไปสู่ การสอน และการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ครูได้พัฒนาการเรียนการสอน

สังัด อุทรานันท์ (2535, น. 260) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอนในห้องเรียน ได้แก่ การจัดเอกสารประกอบหลักสูตร การเตรียมบุคลากร การบริหารและบริการหลักสูตร และการนิเทศการใช้หลักสูตร

จรัส บัวศรี (2542) ได้ให้ความหมายของการใช้หลักสูตรไว้ว่า เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับสอนเป็นประจำทุกวัน

สรุปได้ว่าการใช้หลักสูตรนั้นเป็นขั้นตอนที่สำคัญเป็นการแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ในชั้นเรียน การนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตรต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนใน 3 งานหลัก คืองานบริหารและบริการหลักสูตร งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และงานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการใช้หลักสูตรอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร จากผู้นิเทศที่มีความรู้ ความชำนาญจากบุคคลภายใน และภายนอกโรงเรียนมาร่วมดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

## 8.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

Beauchamp (1975, pp. 164-169) กล่าวว่า สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ครูผู้นำหลักสูตรไปใช้มีหน้าที่แปลงหลักสูตรไปสู่การเรียน โดยหลักสูตรเป็นหลักในการพัฒนากิจกรรมการสอน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เห็นผลตามเป้าหมายคือ ครูผู้สอนควรมีส่วนร่วมในการร่างหลักสูตร ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ

สังัด อุทรานันท์ (2532, น. 263-271) ได้สรุปการนำหลักสูตรไปใช้ มีงานหลัก 3 ประการ คือ

- 1) งานบริหารและบริการหลักสูตรจะเกี่ยวข้องกับงานเตรียมบุคลากร การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร การบริหารและบริการวัสดุหลักสูตร การบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน
- 2) งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกอบด้วย การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น การจัดทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตรประกอบด้วย การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรและการตั้งศูนย์บริการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

จรัส บัวศรี (2504, น. 165) ให้แนวคิดการนำหลักสูตรไปใช้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้หมายถึงกระบวนการเรียนการสอนสำหรับสอนเป็นประจำทุก ๆ วัน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2521) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ควรมี 8 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การเตรียมวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรในเรื่องจุดมุ่งหมายที่แท้จริง

2) การเตรียมการจัดอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ จะต้องพิจารณาวางโครงการฝึกอบรมให้ชัดเจนและมีขั้นตอน

3) การจัดครูเข้าสอน ครูจะต้องมองเห็นความสำคัญและก้าวให้ทันกับเหตุการณ์

4) การจัดตารางการสอน ควรคำนึงถึงความเหมาะสมในเรื่องระดับความยากง่าย วย ความสามารถของผู้เรียน ตลอดจนชั่วโมงการสอนของครู

5) การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน ได้แก่การทำโครงการสอน แผนการสอน พัฒนาคู่มือครู แบบเรียนและสื่อการเรียน ซึ่งต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายช่วยเหลือ

6) การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้ทราบว่าการใช้หลักสูตรใหม่นั้นลูกหลานของเขาหรือตัวเขาจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในการเรียนรู้

7) การจัดสภาพแวดล้อมและการเลือกสรรโครงการกิจกรรมหลักสูตร ได้แก่สภาพแวดล้อมและกิจกรรมภายนอกห้องเรียน ถ้าได้เลือกสรรอย่างดีจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อครูและนักเรียน

8) การจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและต้องทำเป็นขั้นตอน

สรุปการนำหลักสูตรไปใช้เป็นการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน โดยใช้หลักสูตรเป็นหลักในการพัฒนาวิธีการสอน สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จมีงานหลักที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ 1) งานบริหารและบริการหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร การบริหารและบริการวัสดุหลักสูตร การบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน 2) งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร เป็นการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น การจัดทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 3) งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวกับการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร และการตั้งศูนย์บริการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

### 8.3 บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการนำหลักสูตรไปใช้

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรในโรงเรียนมีหลายกลุ่ม แต่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและจะส่งผลต่อการจะทำให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรหรือไม่ มี 2 กลุ่ม คือผู้บริหารและครูสอน จากงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ได้แก่ 1) งานบริหารและบริการหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร 2) งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และ 3) งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร จะเห็นได้ว่าทั้ง 3 งานหลักนี้เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก และสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงในการควบคุมและส่งเสริมการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีดังนี้ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2540, น. 150-152)

### หน้าที่ของผู้บริหาร

การใช้หลักสูตรเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก และสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงในการควบคุมและส่งเสริมการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีดังนี้

1. การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตร ประชุมชี้แจงทบทวน การปฏิบัติตามหลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งประชาสัมพันธ์หลักสูตรใหม่ให้ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบ เพื่อเป็นการส่งเสริม ให้การใช้หลักสูตรเกิดผลดียิ่งขึ้น
2. การบริหารเกี่ยวกับหลักสูตร ศึกษาและทำความเข้าใจในเอกสารหลักสูตรอย่าง กระจ่าง ประกอบด้วย เอกสารหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการวัดและประเมินผล จุดประสงค์ การเรียนรู้รายวิชาต่าง ๆ และเอกสารอื่น ๆ สามารถควบคุมดูแลและให้คำแนะนำแก่ผู้สอน ให้ดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การบริหารเกี่ยวกับอาคารสถานที่ การเรียนการสอนในบางรายวิชาอาจต้องมี ห้องพิเศษ ห้องปฏิบัติการ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนทางภาษา ซึ่งการเตรียมสถานที่ที่ดีจะช่วยให้ การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. จัดสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเอกสารประกอบการสอนที่ทันสมัยและให้มี จำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน
5. การนิเทศการสอน กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้นั้น จุดสำคัญอย่างหนึ่งอยู่ที่ การเรียนการสอน การปรับปรุงวิธีสอนของผู้สอนให้สอดคล้องและก้าวทันกับหลักสูตรเป็นวิธีการที่ ค่อนข้างยากและซับซ้อน ต้องใช้เวลาการนิเทศกันเองภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารงานวิชาการจะต้อง รู้จักกระตุ้น สนับสนุน หาทางให้ผู้สอนเกิดความรู้สึกลอยากปรับปรุงการสอนของตนเอง โดยมีผู้บริหาร คอยส่งเสริมและให้กำลังใจ

### บทบาทหน้าที่ของผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้

ครูผู้สอนเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้สอนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับ หลักการ จุดมุ่งหมายของ หลักสูตรเพื่อให้เกิดการใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จ ผู้สอนควรตระหนักถึงการปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษาความเข้าใจกับหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ
2. ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีสอนที่เอื้อต่อหลักสูตร
3. คิดค้นคว้าและหาแนวทางและวิธีใหม่ ๆ มาใช้จัดการเรียนการสอน
4. ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครู ให้เข้าใจชัดเจนก่อนทำการสอน
5. เตรียมการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแนวหลักสูตรใหม่

6. วิเคราะห์ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และเลือกกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
7. ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้และตัวผู้เรียน
8. วางแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกาลสมัย และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ
9. ใช้แหล่งวิทยาการที่มีอยู่ในโรงเรียน ในท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์
10. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในชุมชนของตน และชุมชนอื่น ๆ
11. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมและร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนของตน

สรุปได้ว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรในโรงเรียนมีหลายกลุ่ม สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและจะส่งผลต่อการจะทำให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร มี 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการควบคุมและส่งเสริมการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร และครูผู้สอนเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม สอดคล้องกับ หลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จ ผู้สอนควรตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

## 9. การประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร เนื่องจากการประเมินหลักสูตรนั้นเป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของหลักสูตรที่ได้ ออกแบบและพัฒนาขึ้น เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตรว่ามีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข สามารถประเมินได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นนั้นบรรลุตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้น (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2560, น. 277)

### 9.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของ การประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

Good (1945, p. 209) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการประเมินหลักสูตร คือ การประเมินผลของกิจกรรมการเรียนภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดหมายความสัมพันธ์และความต่อเนื่องของเนื้อหาและผลสัมฤทธิ์

ของวัตถุประสงค์เฉพาะซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการจัดโครงการต่อเนื่องและการหมุนเวียนของกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น

Lee J. Cronbach, (1970, p. 231) ให้ความหมายว่าการประเมินหลักสูตร คือการรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจในเรื่องโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา

Stufflebeam et. al., (1971, p. 128) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการหาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ ทางทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

สงัด อุทรานันท์ (2532, น. 279) สรุปรว่าการประเมินหลักสูตรจะทำให้รู้คุณค่าของหลักสูตรว่าเป็นอย่างไร สามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรเป็นอย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรนั้นให้มีคุณค่าสูงขึ้น

บุญชม ศรีสะอาด (2546, น. 95) ได้ให้ความหมาย การประเมินหลักสูตร หมายถึง การ พิจารณาเปรียบเทียบ และตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบหลักสูตรว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างไร มีความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน ความมุ่งหวัง และการปฏิบัติจริงเพียงใด หลักสูตรมีประสิทธิภาพเพียงใด มีผลกระทบอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรนั้นให้ดีขึ้น

รัตนะ บัวสนธ์ (2550, น. 10) สรุปรว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลสนเทศ ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล (โดยเฉพาะนักเรียน) หรือสิ่งบางสิ่งเพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพของบุคคลหรือสิ่งนั้น ๆ

มาเรียม นิลพันธุ์ (2553, น. 30) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) หมายถึงกิจกรรมที่เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อเท็จจริง ถึงระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักสูตรเกี่ยวกับผู้เรียน มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรม เจตคติ รวมทั้งความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะจากการเรียนการสอนในหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงความผิดพลาด ปัญหา อุปสรรค ผลกระทบต่อหลักสูตร การประเมินหลักสูตรเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ การจัดทำ ทดลองใช้ และผลของการใช้หลักสูตร ตลอดจนการตัดสินใจคุณค่า และคุณภาพ ประสิทธิภาพของหลักสูตรในอันที่จะนำไปหาแนวทาง เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน การปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ หรือ ยกเลิกหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 123) ได้ให้ความหมาย การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อตรวจสอบหลักสูตร และตัดสินใจว่าหลักสูตร มีคุณค่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งการประเมินหลักสูตรแบ่งเป็น



3 ระยะ คือ ระยะแรก ได้แก่ การประเมินหลักสูตรก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ ระยะที่ 2 คือ การประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร และระยะที่ 3 คือ การประเมินหลักสูตรภายหลังการใช้หลักสูตรครบกระบวนการ

มารุต พัฒนาผล (2556, น. 8) สรุปว่า การประเมินหลักสูตรเปรียบเสมือนกระจกสะท้อน คุณภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ช่วยชี้แนะแนวทางการปรับปรุง ให้สอดคล้องกับบริบท สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การประเมินหลักสูตรจะเป็นเครื่องมือ ที่สำคัญในการปรับปรุง หลักสูตรให้มีความทันสมัย

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 278) สรุปความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตรต่อผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด หลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้จริงหรือไม่ ซึ่งข้อมูลการประเมินหลักสูตรจะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาคุณค่า ของหลักสูตร โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการใช้หลักสูตร เพื่อพิจารณาตัดสินใจว่าหลักสูตรนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเหมาะสมเพียงใด หลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และควรมีการปรับปรุงแก้ไข นำไปสู่การตัดสินใจที่จะปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป หรือ ยกเลิกหลักสูตร

## 9.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยมีการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินคุณค่า ของหลักสูตรว่า หลักสูตรนั้น ๆ มีคุณภาพและเหมาะสมมากน้อยอย่างไร บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่เพียงใด มีอะไรที่ จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อนำผลมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม การประเมินหลักสูตร จึงมีจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร ตามที่นักวิชาการสาขาหลักสูตรทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยได้สรุปไว้ดังนี้

Taba (1962, p. 310) สรุปจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรว่าเพื่อศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ซึ่งการประเมินจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Stufflebeam et al. (1971, p. 128) ได้อธิบายความหมายของการประเมินผลทางการศึกษาเอาไว้ว่าเป็นกระบวนการการบรรยายการหาข้อมูล และการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหาทางเลือก ฉะนั้นรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรตามแนวคิดของ Stufflebeam จึงเป็นรูปแบบเหมาะสมแก่การช่วยตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ตามปกติสถานการณ์ในการตัดสินใจ

Mcneil (1981, p. 153) สรุปว่าการประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ นักพัฒนาหลักสูตรใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะเลือกหลักสูตร และรู้ว่าควรปรับปรุง หลักสูตรตรงไหน อย่างไร และเพื่อที่จะให้ครูใช้หาคำตอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, น. 218-219) สรุปจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. ประเมินเพื่อหาคคุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นว่าสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่
2. ประเมินเพื่อวัดว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร รวมทั้งวัสดุ ประกอบหลักสูตรและการบริหาร และการบริการหลักสูตรถูกต้องตามแนวทางแล้วหรือไม่
3. ประเมินเพื่อพิจารณาว่าผลผลิตใด คือผู้เรียนนั้นมีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ ที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, น. 250-251) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร ดังนี้

1. เพื่อหาคคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถสนอง วัตถุประสงค์ ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างไร
2. เพื่ออธิบายและพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในแง่ ต่าง ๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ การเรียน การสอนและการวัดผลว่าสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หรือสนองความต้องการหรือไม่
3. เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการ นำไปใช้ มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การประเมินผลในลักษณะนี้ มักจะดำเนินไป ในช่วงขณะใช้หลักสูตร
4. เพื่อตัดสินว่า การบริหารงานด้านวิชาการและบริหารงานด้านหลักสูตร เป็นไป ในทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขและนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ
5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หลังจากการ ผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่
6. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ
7. เพื่อช่วยในการตัดสินว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาหรือ เพื่อยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้นหมด การประเมินผลจะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรแล้วระยะหนึ่ง แล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใด เหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 280) สรุปการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการประเมินหลักสูตรจะทำให้ทราบคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่ามีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ และผลการประเมินหลักสูตรนั้นจะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไข หรือ อาจเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรนั้น เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการ นำหลักสูตรไปใช้ โดยมีการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่า หลักสูตรนั้น ๆ มีคุณภาพและเหมาะสมมากน้อยอย่างไร บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่ ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และเพื่อติดตามผลผลิตของหลักสูตรโดยพิจารณาจากคุณภาพ ของผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และตัดสินใจว่าเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

### 9.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

รูปแบบการประเมินหลักสูตรแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่เน้นจุดมุ่งหมาย กลุ่มรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก และกลุ่มรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ใช้เพื่อการตัดสินใจ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2560, น. 296)

นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการประเมินผลหลายท่าน เสนอแนะรูปแบบของการประเมินหลักสูตรหลายรูปแบบ ซึ่งสามารถนำมาศึกษาเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการ ในปัจจุบันรูปแบบของการประเมินหลักสูตรสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1) รูปแบบของการประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ เป็นการประเมินผลก่อนนำหลักสูตรไปใช้ กลุ่มนี้จะเสนอรูปแบบที่เด่น ๆ คือ รูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance Analysis Technique)

2) รูปแบบของการประเมินหลักสูตรในระหว่างหรือหลังการใช้หลักสูตร สามารถแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ ได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

2.1) รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่จะประเมินว่าหลักสูตรมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมายเป็นหลัก กล่าวคือพิจารณาว่าผลที่ได้รับเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ (Rabert L. Hammond)

2.2) รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่ยึดเป้าหมาย (Goal Free Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่นำความคิดของผู้ประเมินเป็นตัวกำหนดความคิดในโครงการประเมิน ผู้ประเมินจะประเมินเหตุการณ์ที่เกิดตามสภาพความเป็นจริง มีความเป็นอิสระในการ

ประเมินและ ไม่ต้องมีความลำเอียง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสคริฟเวน (Michael Scriven)

2.3) รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์เป็นหลัก เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสแตค (Robert E. Stake)

2.4) รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-Making Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการทำงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Malcolm Provus) รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) และรูปแบบการประเมินของดอริสโกว์ (Doris T. Gow) เป็นต้น

การประเมินหลักสูตรต้องได้รับการวิเคราะห์และออกแบบให้สามารถที่จะประเมินได้ครบถ้วนในขอบข่ายสาระทั้งหมด รูปแบบต่าง ๆ ที่จะใช้ประเมินผลมีหลายรูปแบบ ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินผลจำเป็นต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจให้กระจ่างชัด และจะต้องนำรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้อย่างถูกต้องตรงตามจุดหมายและลักษณะของขอบข่ายสาระแต่ละอย่าง ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าการประเมินผลของขอบข่ายสาระทั้งหมดของหลักสูตรจำเป็นต้องใช้วิธีการหลายวิธีหรือหลาย ๆ รูปแบบ จึงจะได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณค่าเหมาะสมกับความต้องการของสังคม สามารถนำเสนอรูปแบบการประเมินหลักสูตรได้ดังนี้

### 1. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสแตค (The Stake's Congruence Contingency Model)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสแตค เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์สแตคได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า เป็นการบรรยายและการตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่จะถูกประเมิน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตัดสินคุณค่า สแตค มีจุดมุ่งหมายที่จะประเมินผลหลักสูตรโดยการประเมิน ดังนั้น สแตคจึงเสนอว่าควรมีการพิจารณาข้อมูลเพื่อประเมินผลหลักสูตร 3 ด้าน คือ

1. ด้านสิ่งที่มาก่อน หรือสภาพก่อนเริ่มโครงการ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตรและเป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนการใช้หลักสูตรอยู่แล้วประกอบด้วย บุคลิกและนิสัยของนักเรียน บุคลิกและนิสัยครู

2. ด้านเนื้อหาในหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน อาคารสถานที่ การจัดโรงเรียน ลักษณะของชุมชนขณะที่มีการเรียนการสอนระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับ

ครู ครูกับผู้ปกครอง ฯลฯ เป็นขั้นของการใช้หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ การสื่อสาร การจัดแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ และบรรยากาศของสิ่งแวดล้อม

3. ด้านผลผลิต หรือผลที่ได้รับจากโครงการ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทักษะของนักเรียน ทักษะของนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู และผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

## 2. รูปแบบของการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

Daniel L. Stufflebeam ได้อธิบายความหมายของการประเมินผลทางการศึกษา เอาไว้ว่าเป็นกระบวนการการบรรยายการหาข้อมูล และการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางเลือก ฉะนั้นรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรตามแนวคิดของ Stufflebeam จึงเป็นรูปแบบเหมาะสมแก่การช่วยตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ตามปกติสถานการณ์ในการตัดสินใจ (Decision Setting) โดยทั่วไปจะประกอบด้วยมิติที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. มิติด้านข้อมูลที่มีอยู่ คือถ้าเราจะตัดสินใจทำอะไรสักอย่าง เราจำเป็นต้องคำนึงว่าเรามีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอยู่มากน้อยเพียงใด

2. มิติด้านปริมาณความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น คือความหมายว่าถ้าเราจะตัดสินใจทำอะไรสักอย่างหนึ่ง เราต้องคำนึงว่าเมื่อทำไปแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิมมากน้อยเพียงใด

จากรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรตามแนวคิดของ Stufflebeam แสดงให้เห็นว่า

1. สถานการณ์ตัดสินใจที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย แต่ทว่าข้อมูลที่จะช่วยให้การตัดสินใจนั้นมีอยู่มาก สถานการณ์การตัดสินใจอย่างนี้เรียกว่า Homeostatic

2. สถานการณ์ตัดสินใจที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยและข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจก็มีอยู่น้อย สถานการณ์การตัดสินใจอย่างนี้เรียกว่า Incremental

3. สถานการณ์ตัดสินใจที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก แต่ทว่าข้อมูลที่จะช่วย ในการตัดสินใจมีอยู่น้อย สถานการณ์การตัดสินใจอย่างนี้เรียกว่า Neomobilistic

4. สถานการณ์ตัดสินใจที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และข้อมูลที่จะช่วย ในการตัดสินใจก็มีอยู่มาก สถานการณ์การตัดสินใจอย่างนี้เรียกว่า Metamorphism

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การตัดสินใจนั้นไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์แบบใดก็ตาม ก็จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประมาณมาช่วยเป็นพื้นฐาน เพราะการตัดสินใจของผู้บริหารที่ไม่ใช้ข้อมูลเชิงประมาณมาเป็นพื้นฐานในการหาทางเลือกย่อมเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการดำเนินงานตามทางเลือกนั้นอย่างมาก

Stufflebeam ให้แนวคิดว่าการตัดสินใจทุก ๆ เรื่องจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน และการประเมินผลหลักสูตรนั้นมีสิ่งสำคัญที่เราต้องประเมินอยู่ 4 ด้าน คือ

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้หลักการและเหตุผลมากำหนดจุดมุ่งหมาย การประเมินสภาพแวดล้อมจะช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตรรู้ว่า สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีอะไรบ้าง สภาพการณ์ที่คาดหวังและสภาพที่แท้จริงในสภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นอย่างไร มีความต้องการ หรือปัญหาอะไรบ้างที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือแก้ไข มีโอกาสและจุดแข็งที่จำเป็นอะไรบ้างที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษา และสืบเนื่องมาจากปัญหาอะไร ในการประเมินสภาพแวดล้อมนี้ ผู้ประเมินอาจใช้วิธีดังต่อไปนี้

- 1.1 การวิเคราะห์ความคิดรวบยอด (Conceptual Analysis)
- 1.2 การทำวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์จริงๆ (Empirical Studies)
- 1.3 การอาศัยทฤษฎีและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการวางแผนหรือกำหนดจุดมุ่งหมาย (Planning Decision)

2. ประเมินตัวป้อน (Inputs Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาช่วยตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรหรือสรรพกำลังต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างไร จะขอความช่วยเหลือด้านทรัพยากรและสรรพกำลังจากแหล่งภายนอกหรือไม่ จะใช้วิธีจัดการเรียนการสอนที่ตีแบบใด โดยการประเมินด้วยตัวป้อนอาจจะทำได้ดังนี้

- 2.1 จัดทำในรูปแบบของคณะกรรมการ
- 2.2 อาศัยผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้ทำเอาไว้แล้ว
- 2.3 ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้บริการปรึกษา
- 2.4 ทำการวิจัยเชิงทดลองเป็นการนำร่อง

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสืบค้นจุดอ่อนของรูปแบบ การดำเนินตามที่คาดหวังเอาไว้ หรือจุดอ่อนของการดำเนินงาน ในขั้นทดลองการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกวิธีการต่อไป ฉะนั้นต้องมีการจัดบันทึกผลการประเมินกระบวนการนั้นจำเป็นต้องอาศัยวิธีการ เช่น

- 3.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วมปฏิบัติ
- 3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์
- 3.3 การสัมภาษณ์
- 3.4 การใช้แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า
- 3.5 การเขียนรายงานประเภทปลายเปิด

การประเมินกระบวนการนี้ให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจด้านการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติจริง (Implementing Decisions)

4. การประเมินผลผลิต (Products Evaluation) มีจุดมุ่งหมายจะตรวจสอบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนนั้นเป็นไปตามที่คาดหวังเอาไว้มากเพียงใด อาจทำได้โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์สัมพันธ์กับหลักสูตรอื่นที่มีอยู่ก็ได้ ในกระบวนการการศึกษานั้นการประเมินผลผลิตจะให้ข้อมูลที่จะนำมาช่วยตัดสินใจว่ามีกิจกรรมทางการศึกษาอะไรบ้างที่ควรทำต่อไป เลิกทำหรือควรนำมาปรับปรุง นอกจากนี้ยังให้ข้อมูลที่จะนำไปเชื่อมต่อเข้ากับขั้นตอนอื่น ๆ ของกระบวนการทางการศึกษาได้อีกด้วย โดยสรุปสตีฟเฟิลบีมให้แนวคิดว่าการประเมินผลหลักสูตรนั้นมีสิ่งที่จะต้องประเมินอยู่ 4 อย่าง คือ Context, Input, Process และ Products รูปแบบการประเมินผลหลักสูตรที่รู้จักโดยทั่วไปว่าเป็น CIPP Model

### 3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler)

Tyler. (1949, p. 248) ผู้ที่วางรากฐานการประเมินหลักสูตรได้เสนอแนะแนวความคิดการประเมินหลักสูตรว่า เป็นการเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน Tyler มีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนรัดกุมและเฉพาะเจาะจงจะเป็นแนวทางในการประเมินผลในภายหลัง บทบาทของการประเมินหลักสูตรจึงอยู่ที่การดูผลผลิตของหลักสูตรว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่ แนวคิดของ Tyler จึงยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นหลัก (Goal Attainment Model) โดยมีความเห็นว่าการประเมินหลักสูตร มี 2 ประการ คือ

1. เพื่อตัดสินใจว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบผลสำเร็จก็อาจเก็บไว้ใช้ได้ต่อไป แต่ส่วนใด ที่ไม่ประสบผลสำเร็จควรปรับปรุงแก้ไข

2. เพื่อการประเมินค่าความก้าวหน้าทางการศึกษาของกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ เพื่อให้สาธารณชนได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเข้าใจปัญหาความต้องการของการศึกษา และเพื่อใช้ข้อมูลนั้น เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วย

ด้วยเหตุนี้การประเมินหลักสูตรจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนและการประเมินคุณค่าของหลักสูตร ซึ่ง Tyler ได้จัดลำดับการเรียนการสอนและการประเมินผลดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายกว้าง ๆ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย คือ นักเรียน สังคม และเนื้อหาสาระ เป็นปัจจัยที่กำหนดขอบเขตของจุดมุ่งหมาย

2. กำหนดจุดประสงค์เฉพาะหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่ต้องการวัดหลังจากจัดประสบการณ์การเรียนรู้
3. กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
4. เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมที่จะทำให้เนื้อหาหรือประสบการณ์ที่วางไว้ประสบความสำเร็จ
5. ประเมินผลโดยการตัดสินใจด้วยการวัดผลทางการศึกษา หรือการทดสอบผลสัมฤทธิ์
6. หากหลักสูตรไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก็จะต้องมีการตัดสินใจที่จะยกเลิกหรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น แต่ถ้าบรรลุตามจุดมุ่งหมายก็อาจจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงการกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง หรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler จะเห็นว่าเป็นการยึดความสำเร็จของผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ โดยอาศัยการวัดพฤติกรรมก่อนและหลังเรียน (Pre-Post Measurement) และมีการกำหนดเกณฑ์ไว้ก่อนล่วงหน้าว่าความสำเร็จระดับใดจึงจะถือว่าประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และการประเมินผลในลักษณะนี้จึงเป็นการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) มากกว่าการประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation)

#### 4. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ (Hammond)

Robert Hammond มีแนวคิดในการประเมินหลักสูตรโดยยึดจุดประสงค์เป็นหลักคล้าย Tyler แต่ Hammond ได้เสนอแนวคิดที่แตกต่างในโครงสร้างสำหรับการประเมินนั้น ประกอบด้วยมิติ (Dimensions) ใหญ่ๆ หลายมิติด้วย แต่ละมิติก็จะประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ อีกหลายตัวแปรความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหลักสูตรขึ้นอยู่กับภาวะปะทะสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างตัวแปรในมิติต่าง ๆ เหล่านี้ มิติทั้ง 3 ได้แก่ มิติด้านการเรียนการสอน มิติด้านสถาบัน และมิติด้านพฤติกรรม แนวคิดการประเมินหลักสูตรนี้ เริ่มด้วยการประเมินหลักสูตรที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ แล้วจึงเริ่มกำหนดทิศทางและกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยใช้แนวคิดในการประเมินหลักสูตรของ Tyler เป็นพื้นฐานในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการปรับปรุงจุดประสงค์ของหลักสูตรนั้น แต่แนวคิด Hammond ในการวิเคราะห์ตัวแปรของมิติด้านการสอน และมิติด้านสถาบันซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จของหลักสูตร

#### 5. รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Provus, Discrepancy Evaluation Model)

Provus ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตร ซึ่งเรียกว่า การประเมินผล ความแตกต่างหรือการประเมินความไม่สอดคล้อง (Discrepancy Evaluation) ซึ่งประเมินหลักสูตรทั้งหมด 5 ส่วน คือ การออกแบบ (Design) ทรัพยากรหรือสิ่งที่เริ่มตั้งไว้เมื่อใช้



หลักสูตร (Installation) กระบวนการ (Process) ผลผลิตของหลักสูตร (Products) และค่าใช้จ่ายหรือผลตอบแทน (Cost) ในแต่ละส่วนจะมีขั้นตอนการประเมินผลโดยจะดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้ประเมินจะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standards) ของสิ่งที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด (Performance)

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินนำข้อมูลที่รวบรวมได้ขั้นที่ 2 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (Compare)

ขั้นที่ 4 ผู้ประเมินศึกษาความแตกต่าง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy)

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินส่งผลการประเมินไปให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าจะเลิกการใช้หลักสูตรที่ประเมิน หรือปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติ หรือเกณฑ์มาตรฐานให้คุณภาพดีขึ้น (Decision Making)

การประเมินผลหลักสูตรของ Provus นี้ สะดวกแก่การประเมินหลายประเภทและเป็นกระบวนการที่ให้เห็นถึงผู้บริหารจะตัดสินใจ จะใช้หรือไม่ หรือจะปรับปรุงเพิ่มเติม หรือจะหยิบยกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณา

สรุปการประเมินหลักสูตร ได้ว่าประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ ในการพัฒนาหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่ชี้ให้เราได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาเป็นรูปเล่มและนำไปใช้แล้วนั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีข้อดี ข้อบกพร่องอะไรบ้างที่ต้องแก้ไขปรับปรุง การประเมินเป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตรโดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงนำมาวิเคราะห์และสรุป ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรในอนาคตต่อไป เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่ผู้ประเมินต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริงในจุดมุ่งหมาย สิ่งที่จะประเมิน และวิธีการประเมิน ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง เพราะจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรมีอยู่หลายประการ สิ่งที่เราควรได้รับการประเมินก็คือครอบคลุมหลายองค์ประกอบ รวมทั้งรูปแบบการประเมินก็มีอยู่หลายหลาก ผลจากการประเมินหลักสูตรนั้นย่อมมีคุณประโยชน์ทั้งต่อผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตรตลอดจนประสิทธิภาพของการศึกษ หากการประเมินกระทำอย่างเป็นระบบมีเป้าหมายและมีวิธีการที่ชัดเจนเป็นที่น่าเชื่อถือ เมื่อนำไปปรับปรุงแล้วย่อมให้หลักประกันว่าหลักสูตรมีคุณภาพดี

ดังนั้น กระบวนการประเมินหลักสูตร จึงเป็นกระบวนการและขั้นตอนสำคัญที่ต้องกระทำอย่างรอบคอบ ต้องศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง วิธีการและขั้นตอนในการประเมินจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงจะทำให้ได้ผลประเมินหลักสูตรนั้นถูกต้องเที่ยงตรงเป็นจริง และมีประโยชน์ต่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

### แนวคิดการพัฒนาครู

ครูถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของนโยบายการทางการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนมิให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ล้วนต้องอาศัยศักยภาพและความสามารถของครูเป็นสำคัญ ครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบ มีทัศนคติ เจตคติ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถปรับตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้น การพัฒนาครูเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ครูมีคุณภาพ ศักยภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูดี สอดคล้องกับ กวินทรเกียรติ นนธพละ (2560) ที่ว่าการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้อำนวยการความรู้ให้แก่ผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องพัฒนาศิษย์ใหม่มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่มุ่งพัฒนาเยาวชน ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

#### 1. ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติพฤติกรรม ตลอดจนทักษะในการทำงานให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ มีความคิดก้าวหน้ามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2540, น. 62) สรุปไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นการส่งเสริมให้ครูในหน่วยงานได้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นการเสริมสร้าง ทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการพัฒนาครู มีหลายหลากวิธี ผู้บริหารควรจะทำให้ครูทุกคนสามารถดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาครู

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า การพัฒนา หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือส่งเสริมให้

เป็นไปในทางที่ดี หรือในทางเจริญงอกงาม ครู หมายถึง ข้าราชการครู ซึ่งเป็นผู้ประกอบอาชีพ ที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2550) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูสอนที่ไม่ตรงคุณวุฒิการศึกษา และครูที่จะต้องเพิ่มเติมเนื้อหาสาระในการสอน มีระบบประเมินผลครูที่ได้รับการพัฒนา โดยการเพิ่มวุฒิการศึกษาให้ พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน ที่เรียกว่า ค่าวิทยพัฒน์ หรือค่าวิชาให้แก่ครูที่ได้รับการพัฒนา นอกจากนี้ จะพัฒนาครูที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยที่เป็นศูนย์กลาง และกระจายศูนย์กลาง เหล่านี้ให้อยู่ใกล้ตัวครู

Paxton, (1976, p. 495) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้

จากความหมายการพัฒนาครูที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่ ส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน ตลอดจนเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

ครูถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติ บ้านเมือง เพราะครู ต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพบุคคลและเยาวชนในสังคม ให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่จน บุคคลเหล่านั้น สามารถที่จะใช้ความรู้ ความสามารถของตนไปใช้พัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในภาวะที่มีความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว การพัฒนาวิชาชีพครูถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งในมาตรา 9 (5) แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากร ทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ได้บัญญัติว่า ครูสภามีอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมและ พัฒนาวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, น. 4) มาตรา 80 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปี 2550 บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และต่อมา พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (มาตรา 8) และอำนาจหน้าที่ของครูสภา (มาตรา 9) ต้องการให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานและ

จรรยาบรรณ วิชาชีพสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด มาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9 (1) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตาม มาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9 (5) รวมทั้งกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐาน ในการ ประกอบวิชาชีพ และจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของ มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ มาตรา 49

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการศึกษา โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเน้นความสำคัญของความรู้ คุณธรรม กระบวนการ เรียนรู้ และ บรูณาการตามเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่ จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากครูมีคุณภาพและศักยภาพสูง จะทำให้การจัด กระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้บังเกิดผล ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาครู อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครู ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, น. 101) สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู มี 7 ประเด็น ดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาครู ในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแลกำกับติดตาม วางระบบ และวางแผนการพัฒนาในภาพรวม 2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครูยังขาดกลไก ในการรวมพลัง ขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป้นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผล 3) หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู 4) วิธีการและสาระการพัฒนา ครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ ความรู้จากการอบรมพัฒนาใด ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู 5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน 6) ระบบการติดตามผลการ พัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน และ 7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจ ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะ ด้านการจัดการ เรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

มานิตย์ นาคเมือง (2552, น. 25) สรุปถึง การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญและ มีความจำเป็น เพราะการเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อหาวิชาที่สอน และสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ครูจึงต้อง ได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการของหน่วยงานและของครูเอง

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557, น. 13) กล่าวถึง การพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้า ก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะครู คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการ อบรม และพัฒนาผู้เรียน ถ้าครูมีความรู้ ทักษะ และมีความชำนาญในสาขาวิชาชีพ นอกจาก

จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการสอนและมีความพึงพอใจทั้งตัวครูและโรงเรียนแล้ว ย่อมส่งผลให้ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน ส่งผลให้ผู้เรียนเติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของ ประเทศชาติ และสังคมต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาบุคคลและเยาวชนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ผ่านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ทันต่อสภาวะ การเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยีสารสนเทศ และข่าวสาร ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เป็นครู มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตาม มาตรฐานวิชาชีพ สามารถที่จะนำความรู้ ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และสามารถนำความรู้ ความสามารถของตนไปใช้ในการพัฒนาสังคม ประเทศชาติบ้านเมืองต่อไป

### 3. วิธีการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งวิธีการพัฒนาครู มีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน หรือ ผู้บริหาร หรือผู้พัฒนาที่จะเลือกใช้วิธีการ พัฒนาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงานและให้เหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพปัญหา ความต้องการของครูผู้เข้ารับการพัฒนา โดยทั่วไปการพัฒนาครู มี 3 วิธีการใหญ่ ๆ คือ วิธีการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) มีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้เสนอวิธีการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

มณ นิภา ชูติบุตร (2553, น. 5-9) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครูด้วยวิธีเสริมพลัง (Empowered Development Approach) ซึ่งมีวิธีการพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้ 1) การอบรม (Training) การอบรมเป็นกิจกรรมแรกๆที่ดำเนินการ 2) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) 3) การชี้แนะ (Coaching) 4) การนิเทศ (Supervision)

เสกสรร สนวนา (2554) ได้อธิบายถึงการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่จะต้องเริ่มต้น จากการพัฒนาบุคลากรใน 3 มิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) คือ การทำให้บุคลากร เปลี่ยนวิธีคิดและการให้บุคลากร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร 2) การพัฒนา ลักษณะนิสัย (Traits) คือ การทำให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับองค์กร 3) การพัฒนาการจูงใจ (Motivation) คือ การจูงใจให้บุคลากรทั้งในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้สรุปการพัฒนาพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ไว้ว่า การพัฒนาคนต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาจิตใจ ส่วนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบเดิมเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยอาศัย การพัฒนาการศึกษา และการฝึกอบรมนั้นเป็นเพียงแรงขับจากภายนอก ซึ่งทุกองค์การสามารถทำได้ และให้ผลเพียงในระยะสั้น ๆ แต่หากนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่มาใช้ ได้แก่

การพัฒนาทัศนคติ การพัฒนาลักษณะนิสัย และการพัฒนาการจูงใจ จะสามารถพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้ในระยะยาว เพราะเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคลากร เพียงแค่นี้ก็จะช่วยให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

ดุซงกี โยเฮลา (2556) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาครูของอเมริกา คือ PLC หรือ Professional Learning Community ลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจะมีขนาดของกลุ่มประมาณ 5-6 คน หรือไม่เกิน 20 คน จะเริ่มต้นที่ใจ เป็นกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกันแบบสมัครใจของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มาพบกันอย่างสม่ำเสมอ และเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยใช้การทบทวนตนเองและสะท้อนคิดสิ่งที่ได้ปฏิบัติกับการทบทวนร่วมกันกับกลุ่ม กลุ่มจะร่วมรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สมาชิกกลุ่มมีบทบาทเท่าเทียมกัน มีการทำงานเป็นทีม การดำเนินการนี้อาจไม่จำเป็นต้องมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำเนินการกระบวนการสะท้อนตนเองนี้นับเป็นการแสวงหาความรู้ ความจริงจากการปฏิบัติในลักษณะ Action Research

สถาบันรามจิตติ (2557) ได้ประมวลวรรณกรรมแนวทางและนวัตกรรม การพัฒนาครูในปัจจุบันมีสาระสำคัญครอบคลุมแนวโน้มเชิงวิธีการ 5 ประการ คือ

1. การสร้างระบบครูผู้เชี่ยวชาญเป็น Coach ผู้ฝึกปฏิบัติให้ครู เป็นการทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างครูผู้มีประสบการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายกลุ่ม หรือรายบุคคลการมีระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ (Coaching, & Mentoring) จึงกลายเป็นกลไกและวิธีการสำคัญของการพัฒนาครูในปัจจุบัน

2. การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับกระบวนการสอนอย่างแนบแน่น ปรับให้ยืดหยุ่น หลากหลาย ใช้ได้ในหลายสถานการณ์หลายเป้าหมาย โดยเฉพาะการวัดทักษะหรือคุณลักษณะใหม่ ๆ ตามกรอบคิดร่วมสมัย

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูทางไกลผ่านรูปแบบ Web-Based Training ต่าง ๆ และเพื่อจัดการความรู้ระหว่างครูด้วยกัน

4. การเปลี่ยนไปสู่โฉมหน้าใหม่ของโรงเรียนให้ที่เน้นให้ครู เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ร่วมกันมากยิ่งขึ้น

5. ยุทธศาสตร์การสร้างแรงบันดาลใจ จุดไฟปลุกใจ (Motivation, & Inspiration) เน้นการค้นหาและหนุนเสริมครูผู้จุดไฟการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยจำแนกตามบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถ

ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรมและมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่เพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ซึ่งจำแนกรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรตามหลักสูตรการฝึกอบรม

2. การศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. การสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดรับกับนโยบาย

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้และการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองของบุคลากรโดยผ่านอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เป็นสื่อในการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป วิธีการพัฒนาครู มีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน หรือ ผู้บริหาร หรือ ผู้พัฒนาต้องเลือกใช้วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงานและให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา การพัฒนาครูเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง โดยทั่วไปการพัฒนาครูทำได้ 3 วิธีการใหญ่ ๆ คือ วิธีการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการพัฒนาครูด้วยการศึกษานั้น เป็นการมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ ซึ่งจะสามารถนำติดตัวไป ประกอบอาชีพและเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน การฝึกอบรมเน้นที่งานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมก็จะเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ส่วนการพัฒนาเน้นที่ตัวบุคคลและองค์กรพร้อม ๆ กัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จร่วมกัน

#### 4. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) และพัฒนาสมรรถนะการทำงานในด้านต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงพฤติกรรมอันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต่องานที่ปฏิบัติ ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรถือเป็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรและหน่วยงาน มีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้เสนอแนะแนวคิดของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

#### 4.1 ความหมายการฝึกอบรม

Bernardin, & Russell (2013) ให้ความหมาย การฝึกอบรมว่าเป็นความพยายามในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของพนักงาน โดยการมุ่งให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่เฉพาะต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ผ่านรูปแบบที่องค์กรได้ออกแบบให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่พนักงานต้องมีและต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Cascio (2013) ให้ความหมาย การฝึกอบรมว่าเป็นโปรแกรมที่ถูกวางแผนขึ้นในการออกแบบปรับปรุงผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร โดยการปรับปรุงมีจุดมุ่งเน้นที่ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

Ivancevich, & Konopaske (2013) ให้ความหมาย การฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการเชิงระบบในการทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุเป้าหมาย โดยการฝึกอบรมจะมีความสัมพันธ์กับทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้พนักงานมีความรู้และ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างมากสำหรับ พนักงานที่เริ่มต้นปฏิบัติงานกับองค์กรหรือพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการระยะสั้นขององค์กรในการใช้ความพยายามสำหรับปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตคือกด้วย

Flippo (1987, p. 68) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดี

Goldstein (1993) ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากรอื่นจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Pont (1995, p.7) การฝึกอบรม เป็นการสนองตอบในสิ่งที่บุคคลต้องการรู้หรือสิ่งที่องค์กรต้องการให้เพิ่มสมรรถนะ เพื่อมุ่งพัฒนาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการฝึกอบรมต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในอันที่จะถ่ายทอดความรู้ หรือทักษะจากบุคคลหนึ่งซึ่งมีความรู้หรือมีความสามารถไปสู่อีกบุคคลหนึ่งที่ไม่มีความรู้หรือขาดทักษะนั้น ๆ

Silberman (1998, p.1) สรุปความหมาย การฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีข้อจำกัดทางด้านความรู้



หรือทักษะ ทำให้ต้องการการเสริมสร้างเพื่อเชื่อมต่อช่องว่างของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการขาดความรู้หรือทักษะนั้น

Mondy, Noe; & Premeaux, (2002, pp. 215-217) การฝึกอบรมหมายถึง กิจกรรมเพื่อที่ให้ผู้บุคคลเรียนรู้ จนกระทั่งเกิดเป็นความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนในองค์กรได้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้นไปกว่าเดิม และการฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์กรที่จัดให้แก่บุคลากรใหม่เพื่อให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ มีการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

Goldstein, & Ford (2002) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นทักษะในการเรียนรู้ เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างมีแบบแผน เพื่อผลของการปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน บุคลากรที่ถูกจ้างเข้ามานั้นต้องมีความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะพัฒนา เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และการฝึกอบรมนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการความท้าทาย เพื่อหน้าที่ใหม่

Blanchard, & Thacker (2007, p.4) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การ จัดการอย่างเป็นระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สำหรับใช้ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

P.Nick Blanchard, & James W.Thacker (2007) ให้ ความ ม หมาย ของ การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สำหรับใช้ในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

Mondy (2014) ให้ความหมาย การฝึกอบรมว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้ และทักษะจำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน

Raymond (2010, p.5) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง แบบแผนที่ บริษัท ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ ในการปฏิบัติงาน โดยความสามารถดังกล่าว ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่สำคัญและ มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550, น. 194) ให้ความหมายของ การฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดเวลา หนึ่งเท่านั้น

สมชาติ กิจยรรยง, และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, น. 14) ให้ความหมายของคำว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิจิตร อวาทกุล (2550, น. 15) ให้ความหมายของ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล หรือ อาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถนะบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม และประชาชน

มหาวิทยาลัยมหิดล (2554) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่ต้องมีการวางแผน มีการจัดลำดับกิจกรรม และมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2554) ได้อธิบายว่า นิยามของการฝึกอบรม มีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) โดยมีนิยาม ดังนี้ การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์

ชูชัย สมितिไกร (2556) ให้ความหมาย การฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยมุ่งเพิ่มพูน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชูชัย สมิทธิไกร (2558, น. 265) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ และ ประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกและผู้รับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับ การอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2559 , น. 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรม (Training) สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) พัฒนาพฤติกรรม บุคลิกภาพ ช่วยเพิ่มเติมประสบการณ์ สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มผลผลิต เพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีมาตรฐานและสมรรถนะการทำงาน ตามที่องค์กรคาดหวัง เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร หน่วยงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้องค์การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 4.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

Rothwell. (1996, pp.12-18) สรุปว่าการฝึกอบรมจะบรรลุผลตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนด ขอบเขตนำทางในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด ซึ่งการฝึกอบรม โดยทั่วไปนั้นมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพื่อส่งเสริมหรือสร้างเสริมทางปัญญา ให้แก่ บุคลากร เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบ การบริหารงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานการณ์จริง

2) พัฒนาทักษะ (Skill) เป็นการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ การแก้ไขสถานการณ์ เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและถูกต้อง โดยใช้เวลาน้อยลง

3) เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถ ทำงานของตนด้วยความยินดีและพึงพอใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้าง แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

สมคิด บางโม (2559, น. 14-15) ได้จำแนกวัตถุประสงค์การฝึกอบรมว่าเป็น การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างไว้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ในเรื่องฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3) เพิ่มพูนทักษะ (skill, S) ทักษะ คือความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในได้โดยอัตโนมัติ

4) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจ ต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติ ซึ่งเป้าหมายการฝึกอบรมต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ หลักทั้ง 3 ประการข้างต้น ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินงานรวมถึงวิทยากรผู้ฝึกอบรม ต้องมีความรู้ถึงประเภทของการฝึกอบรมว่ามีอะไรบ้างและเลือกให้เหมาะสมกับความต้องการ ความจำเป็นและลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

#### 4.3 หลักการฝึกอบรม

Bader, & Bloom (1994, pp. 7-15) ได้เสนอแนวคิดการจัดฝึกอบรมไว้ดังนี้

1) การกำหนดรายละเอียดการอบรมและติดตามผล โดยเริ่มตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจได้ว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นประโยชน์ อย่างสูงสุดเป็นการสร้างสถานะที่สามารถถ่วงดุลและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

2) สร้างมุมมองให้กว้างไกล โดยการพิจารณาถึง

- 2.1) ความชัดเจนของเป้าหมายขององค์กร
- 2.2) การปรับปรุงค่านิยมขององค์กร
- 2.3) งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมที่เพียงพอ
- 2.4) การตรวจสอบผลของการอบรม
- 2.5) บรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร เป็นการสร้างพันธะความผูกพัน

ให้กับสมาชิก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับสิ่งใหม่ และการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง

2.6) อุปสรรค ได้แก่ ความไม่พร้อมด้านเวลา ทักษะของการจัดบริหาร  
จัดการเวลา และการขาดการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ

3) ผู้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ได้แก่

3.1) ผู้จัดการฝึกอบรม

3.2) คณะวิทยากรฝึกอบรม ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

3.3) ผู้เข้ารับการอบรม

4) การสร้างพันธกิจในการติดตาม เป็นการติดตามสร้างเสริมแรงจูงใจ สนับสนุน  
ส่งเสริม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบผลของการฝึกอบรม

Vella (1994, pp. 3-22) ได้เสนอหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรม  
เพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดี จำนวน 12 ข้อ คือ

1. ประเมินความต้องการ (Needs Assessment)

2. สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย (Safety) ซึ่งได้แก่

2.1 ความไว้วางใจในประสิทธิภาพของโปรแกรมและผู้ฝึกอบรม

2.2 ความเชื่อมั่นในความเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

2.3 การยินยอมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

2.4 ความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ง่าย ชัดเจนและมีความสัมพันธ์

กับงานที่ทำ

2.5 เชื่อมั่นในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเรียนรู้และ  
การพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการแสวงหาความรู้และความกระตือรือร้น

4. ให้ความสนใจและรอบคอบต่อการจัดลำดับของเนื้อหาเพื่อการเรียนรู้และ  
การเสริมแรงที่เหมาะสมทั้งโปรแกรมการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ รวมทั้ง  
การเสริมแรง เพื่อให้เกิดการกระทำซ้ำทางด้านความรู้ ความจริง ทักษะ และเจตคติอย่างหลากหลาย  
มีความสัมพันธ์กันและมีความน่าสนใจ

5. มีการปฏิบัติการและการได้รับผลสะท้อนกลับ เป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ  
จริง (Learning by Doing) เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยใช้กระบวนการ ได้แก่  
การกระทำ การสะท้อนกลับ การตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติสิ่งใหม่

6. การยอมรับว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ องค์กรประกอบสำคัญในการฝึกอบรม  
หมายถึงการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รู้จักการใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรม  
เป็นสำคัญ วิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวก

7. ยึดมั่นการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ความคิด เจตคติหรือความรู้สึกรู้สึก และทักษะต่าง ๆ จากการปฏิบัติ
8. สร้างการเรียนรู้อย่างฉับพลัน ให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านความรู้ เจตคติและทักษะ
9. สร้างบทบาทที่ชัดเจนเพื่อการสื่อสารระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากร
10. การเรียนรู้ร่วมกันด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม โดยการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย จำนวนหลายกลุ่ม เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกลดอดภัยในลักษณะเพื่อนช่วยเหลือเพื่อน
11. การผูกพันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความผูกพันกับภาระการเรียนรู้
12. สามารถประเมินและตรวจสอบได้ (Accountability) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ทักษะและได้รับการพัฒนาในด้านอื่น ๆ อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักการฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ ควรพิจารณาถึง ความต้องการการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยผ่านกระบวนการให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติที่มีแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้รองรับ มีการยอมรับและการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมาชิก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการติดตามสร้างเสริมแรงจูงใจ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบผลของการฝึกอบรม เพื่อการปรับปรุงองค์ประกอบของการฝึกอบรมในอนาคต

#### 4.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับการใช้เกณฑ์ในการจำแนก ซึ่ง วิโรจน์ ลักขณาอดิศร, (2550, น. 72-73) แบ่งไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1) การฝึกอบรมแบบ On the Job Training คือการฝึกปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึกคอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมแบบ On the Job Training จะไม่เน้นการเรียนทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรง เพราะ เห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจน ต้นทุนต่ำ แต่ก็ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนเข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้เกิดการดูแลไม่ทั่วถึง เกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงานได้

2) การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่การเรียนรู้อย่างปฏิบัติจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On the Job Training เพราะ ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจจะเกิดปัญหาในเรื่อง

ของการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้ บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการฝึกอบรมก็จะทำให้ การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

ชูชัย สมितिไกร (2553, น. 7-10) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

1) การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าทำงานใหม่หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหา ของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมี ลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกภาคสนาม ปกติจะใช้ช่วงเวลาที่ไม่นาน ประมาณ 2-3 วัน แต่บางกรณีอาจจะใช้เวลาฝึกอบรมเป็นเดือน

2) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมในช่วงที่ เข้าทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดเป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การจัดการอบรมเฉพาะเจ้าหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ใช้เวลาประมาณ 1-3 สัปดาห์

3) การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ ซึ่งเป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิคและการอบรมในเชิงการจัดการ ใช้เวลาฝึกอบรมระยะสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-development Training) มีความหมายกว้างและครอบคลุมการพัฒนาตนเองที่อาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติ และสนับสนุนด้านการเงิน มักจะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาศึกษาต่อ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 149-150) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรม ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1) การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation or induction) การอบรมปฐมนิเทศใช้ฝึกอบรมกับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อแนะนำให้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ ขององค์การ การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยวิธีนี้ คือ สร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่มีต่อองค์การ สร้างขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) การฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training) การฝึกอบรมประเภทนี้ จะจัดฝึกอบรมในห้องการปฏิบัติงานที่ถูกสมมติขึ้น ให้มีลักษณะเหมือนจริงทุกประการ มีทั้งเครื่องมือและสภาพการปฏิบัติงาน ประเภทงานง่าย ๆ ระยะเวลาสั้น ๆ ให้ปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน การฝึกอบรมมีลักษณะให้คนเรียนรู้โดยอาศัยการเลียนแบบ ให้เหมือนกับการปฏิบัติงาน

3) การฝึกอบรมโดยการให้ลงมือจริงปฏิบัติ (On The Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่ นิยมนำมาใช้กันมาก ทั้งนี้เพราะในการฝึกอบรมจะสอนให้ลงมือปฏิบัติจริง ใช้สถานที่และสภาพแวดล้อมจริง เหมาะกับงานที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทดลองปฏิบัติงานที่ง่ายก่อน และเมื่อมีความชำนาญมากขึ้นก็จะเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น และสุดท้าย จะมอบให้ปฏิบัติงานทั้งหมดด้วยตนเอง ซึ่งการอบรมประเภทนี้จะต้องมีวิทยากรคอยสอน แนะนำวิธีการปฏิบัติงาน และให้ทดลองปฏิบัติจริงหลังจากมีความเข้าใจแล้ว

4) การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะใช้อบรมบุคลากรประเภทช่างฝีมือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ฝึกอบรมโดยอาศัยการเรียนรู้งานไปที่ละขั้นจนเกิดความชำนาญ ฉะนั้นการฝึกอบรมแบบนี้จะใช้เวลานานกว่าการอบรมประเภทอื่น ๆ และผู้เข้าอบรมต้องมีการศึกษามาระดับหนึ่ง

5) การฝึกงาน (Internship Training) การฝึกงาน ถือเป็นอีกประเภทหนึ่งของการฝึกอบรม ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ส่วนใหญ่จะเป็น โครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการ ใช้เวลา 2 - 3 เดือน เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถในภาคทฤษฎีให้สอดคล้องกับสาขาวิชาชีพที่เรียน เป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกงานของนักศึกษา

6) การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program) การฝึกอบรมประเภทนี้จะจัดเป็นหลักสูตรพิเศษขึ้นมาเพียงจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ซึ่งองค์การจะดูแลค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้ โดยจัดส่งบุคลากรไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์การอื่น เพื่อนำความรู้ ความชำนาญ กลับมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมสามารถแยกออกเป็นการฝึกอบรมแบบ On the Job Training คือ การฝึกการปฏิบัติงานจริง และการฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ยังเป็น การฝึกอบรมก่อนประจำการ ระหว่างประจำการ การฝึกอบรมในโครงการ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง รวมทั้งยังแบ่งประเภทการฝึกอบรม ได้ดังนี้ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรมโดยการให้ลงมือจริงปฏิบัติ การฝึกอบรมช่างฝีมือ การฝึกงาน และการฝึกอบรมพิเศษ ซึ่งการฝึกอบรมแต่ละประเภทมีจุดมุ่งหมายของการอบรมที่แตกต่างกัน ตามความต้องการขององค์กรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในองค์กร



#### 4.5 กิจกรรมการฝึกอบรมครู

การฝึกอบรมครูนั้น นอกจากเนื้อหาที่ใช้ในการนำเสนอแล้ว สิ่งที่ควรคำนึงถึง คือ เทคนิคหรือกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งควรมีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ ได้มากที่สุด ไม่ให้เกิดการเบื่อหน่าย (Woodward, 1992, p. 5) เทคนิคหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมให้มากที่สุด เพื่อให้มีการผสมผสาน ประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่แล้วเข้ากับความรู้ใหม่ ตลอดจนการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์กับผู้อื่น ทำให้เกิดการพัฒนาคำรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอนในห้องเรียน

Doff (1989, p. 3-4) ได้เสนอแนะกิจกรรมหลักในการฝึกอบรมครูที่ต้องการให้ครู มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ ได้แก่ การสาธิต (Demonstration) การอภิปราย (Discussion) และการทำกิจกรรมคู่และกิจกรรมกลุ่ม (Pair and Group Activities) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การสาธิต (Demonstration) กิจกรรมนี้เหมาะสำหรับการแนะนำเทคนิค ใหม่ ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มองเห็นว่าเทคนิคดังกล่าวนั้นเป็นอย่างไร การสาธิตอาจจะใช้ ความรู้

2) การอภิปราย (Discussion) เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ความคิดใหม่ ซึ่งแตกต่าง จากการบรรยาย (Lecture) เพราะการอภิปรายเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม ในการนำเสนอความรู้ ความคิด นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น ซึ่งทำให้ทราบได้ว่าผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในแนวความคิดใหม่มากน้อยเพียงใด ความสำเร็จของการอภิปราย ขึ้นอยู่กับผู้ฝึกอบรมซึ่งต้องมีความยืดหยุ่น รู้จักปรับความคิดของตนเองและยอมรับความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

3) การทำกิจกรรมคู่และกิจกรรมกลุ่ม (Pair and Group Activities) กิจกรรม ประเภทนี้เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมมากขึ้น ช่วยเหลือซึ่งกันและ กันตลอดจนสามารถพัฒนาความคิดไปด้วยกัน โดยขั้นตอนของการทำกิจกรรมคู่และกิจกรรมกลุ่ม คือ

- 3.1) ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม (Introduction to the Activity)
- 3.2) ขั้นทำกิจกรรม (The Activity Itself)
- 3.3) ขั้นสรุป (Round-up)

สรุปได้ว่ากระบวนการและเทคนิคการฝึกอบรมครู ควรมีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้เข้า รับการฝึกอบรมเรียนรู้ได้มากที่สุด ไม่เกิดการเบื่อหน่าย เทคนิคหรือกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม อาจจะเป็นการสาธิต การอภิปราย และการทำกิจกรรมคู่หรือกิจกรรมกลุ่ม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุดและมีการผสมผสานประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่เข้ากับความรู้ใหม่

ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนต่อไปในอนาคต

#### 4.6 การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมนั้นได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ค้นหาจุดดีหรือจุดบกพร่อง ตรวจสอบความคุ้มค่าของการฝึกอบรม วินิจฉัยว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด และเป็นการรวบรวมข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมในอนาคต การประเมินผลโครงการฝึกอบรมนั้น ควรกระทำดังนี้

1) ประเด็นในการประเมิน ประเมินผลการฝึกอบรมทั้งระบบ ถ้าพิจารณาการฝึกอบรมในรูปของระบบ จะเห็นได้ว่าผลของการฝึกอบรม (Output) เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งของกระบวนการ ฝึกอบรมเท่านั้น และผลของการฝึกอบรมก็เป็นผลมาจากหลายองค์ประกอบ ได้แก่

1.1) คุณภาพของผู้รับการฝึกอบรม เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ของระบบ การฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ พื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความสนใจในระหว่างการฝึกอบรม

1.2) คุณภาพของวิทยากร ผู้ให้การฝึกอบรม เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) อีก อย่างหนึ่งของระบบการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถในเนื้อหาและความสามารถในการ ถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร

1.3) การดำเนินการฝึกอบรม หรือกระบวนการ (Process) ซึ่งได้แก่ วิธี สอนของวิทยากร กิจกรรมและเทคนิค ในการฝึกอบรม ระยะเวลาและ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ องค์ประกอบที่กล่าวมานี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลต่อกัน ดังนั้น การประเมินผลการฝึกอบรม จึงควรประเมินให้ครบทั้งสามองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และ ผลลัพธ์ (Output)

2) ระยะเวลาในการประเมิน ประเมินผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ โดยทั่วไปจะประเมิน 4 ระยะ คือ ก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไป ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์การ

2.1) การประเมินก่อนการฝึกอบรม เป็นการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ได้แก่ การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงาน/องค์การ เช่น ความจำเป็นในการฝึกอบรม ภาระงาน กำลังคน งบประมาณ เป็นต้น การประเมินขั้นนี้จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์และทางเลือกของโครงการฝึกอบรม

2.2) การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการฝึกอบรม เพื่อจะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

2.3) การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เป็นการประเมิน โดยเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการหรือไม่เพราะเหตุใด

2.4) การประเมินผลเมื่อผู้รับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงาน เป็นการประเมิน ว่าผู้รับการฝึกอบรม มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานอย่างไรบ้าง การประเมินผลในขั้นนี้ ค่อนข้างยาก เพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจเกิดจากการฝึกอบรม หรืออาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น การได้เปลี่ยนไปทำหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถ การได้เพื่อนร่วมงานใหม่ที่ทำงานเข้ากันได้ดี การเปลี่ยนผู้บริหารหรือการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ผู้ประเมินผลการฝึกอบรมจึงต้องคำนึงให้มากเพื่อจะได้วางแผนการประเมินผลให้เที่ยงตรง และเชื่อมั่นได้มากที่สุด

3) วิธีการประเมิน ประเมินผลการฝึกอบรมด้วยวิธีที่เหมาะสม วิธีที่ใช้ในการ ประเมินผลการ ฝึกอบรมมีหลายวิธี แต่ละวิธีมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป การที่จะเลือกใช้ วิธีใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะประเมินและความต้องการของผู้จัดการฝึกอบรมเช่น ถ้ามีรายละเอียด ที่จะประเมินมากและจะประเมินจากผู้เข้ารับการอบรมทุกคนก็อาจใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แต่ถ้าต้องการประเมินพฤติกรรมทั่ว ๆ ไป ก็อาจใช้การสังเกต เป็นต้น วิธีประเมินผลที่นิยมใช้กันอยู่ ในปัจจุบัน ได้แก่

3.1) การสังเกต (Observation) เป็น การเฝ้ามองการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันเป็นผลมาจากการฝึกอบรม เพื่อนำผลการสังเกตมาหา ความสัมพันธ์ และเหตุผล การสังเกต จะได้ผลดีถ้ามีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้าง ที่ น่าสนใจและ จะบันทึกการสังเกตอย่างไร เช่น อาจจะนับความถี่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดง พฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อเป็นข้อมูล ในการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นต้น

3.2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการเจรจาซักถามโต้ตอบระหว่าง ผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อหาข้อมูลหรือปริมาณพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมภาษณ์นิยมใช้ในการประเมินผลเกี่ยวกับเจตคติ บุคลิกภาพ ความสนใจ เพื่อให้การสัมภาษณ์ ได้ผลดีควรวางแผนการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการ

3.3) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการวัดคุณลักษณะด้าน ความรู้สึกนึกคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยการใช้คำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักใช้วัดเจตคติของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมก่อให้เกิดผลในด้านใดบ้าง การออกแบบสอบถามต้อง ตั้งคำถาม ให้ เข้าใจง่ายและคำตอบที่ได้สามารถแปลงออกมาเป็นค่าตัวเลขคะแนนได้

3.4) การใช้แบบทดสอบ (Test) เป็นการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจโดยใช้ข้อทดสอบซึ่งอาจออกมาในรูปข้อสอบปากเปล่าหรือข้อเขียนก็ได้ การออกแบบทดสอบ ต้องระวังในการตั้งคำถามให้ตรงกับประเด็นที่ต้องการ มีความชัดเจน และควรวัดออกมาเป็นตัวเลขได้

3.5) การใช้มาตราวัดเจตคติ (Attitude Scale) เป็นการเสนอข้อความกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออก ถึงแนวโน้มของความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยกำหนดมาตราของการวัดเป็นตัวเลข เช่น จาก 1 ไปถึง 5 หรือเป็นภาษา เช่น จากใช้ไม่ได้ไปจนถึงดีมาก

3.6) การใช้สังคมมิติ (Sociometry) เป็น การวัดความสัมพันธ์หรือสถานภาพของสมาชิกในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินด้วยวิธีนี้มีประโยชน์มากในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคมหรือการเข้าหมู่คณะ

4) เกณฑ์การประเมิน ชูชัย สมितिโกร (2548, น. 207-221) ได้เสนอเกณฑ์การประเมินไว้ 4 ประเภท ได้แก่

4.1) ปฏิกริยาตอบสนอง เป็นการประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม เพื่อวัดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงพอใจหรือไม่กับประสบการณ์จากกิจกรรมการฝึกอบรมโดยอาจครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินไว้ ตั้งแต่ในขั้นการออกแบบโครงการฝึกอบรม และนำสิ่งที่ต้องการประเมินบรรจุลงในแบบประเมินผล

4.2) การเรียนรู้ เป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ซึ่งเป็นการวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการและกระบวนการทำงาน ด้านการวัดทักษะเป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คะแนนจากการแสดงออก หรือประเมินทัศนคติว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

4.3) พฤติกรรม เป็นการประเมินว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรม ซึ่งสามารถทำการประเมินอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ ทางสถิติและควรมีกลุ่มที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเปรียบเทียบ

4.4) ผลต่อองค์กร เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมที่มีต่อการดำเนินการขององค์กรเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมก่อให้เกิดผลอย่างไร ต่อการดำเนินการขององค์กร เพื่อตรวจสอบว่าทักษะหรือความรู้ใดที่อยู่ในหลักสูตรมีผลด้านบวกต่อองค์กรมากที่สุด

สรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบว่าการฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และเป็นการรวบรวมข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมในอนาคต ซึ่งประเด็นในการประเมินผลเชิงระบบ 3 องค์ประกอบได้แก่ ปัจจัยนำเข้า

กระบวนการและผลลัพธ์ และมีระยะเวลาในการประเมินประเมินผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ โดยทั่วไปจะประเมิน 4 ระยะ คือ ก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการประเมินและเครื่องมือที่หลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะประเมินและความต้องการของผู้จัดการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมมีกระบวนการจัดการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลและติดตามผล สิ่งสำคัญคือผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องมีการกำหนดวางแผน ออกแบบกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมสัมพันธ์กับเนื้อหา เลือกสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสม และที่สำคัญต้องลำดับกิจกรรมให้มีความเชื่อมโยง สัมพันธ์และต่อเนื่องกัน รวมทั้งการเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ต้องเหมาะสมกับ เนื้อหา วัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมาย และต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ โดยประเมินเป็นระยะ ๆ คือ ก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าการฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

## 5. สมรรถนะและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

### 5.1 ความหมายของสมรรถนะและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ หรือ Competency นอกจากนี้มีคำที่ความหมายใกล้เคียง คือ คำว่า Capacity ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำนี้ในลักษณะของที่ว่างหรือความจุความสามารถในการเก็บข้อมูล (Space and Storage) (Cohen, & Loewenbery 1999. p. 11) สำหรับวงการการศึกษา คำว่า สมรรถนะ เป็นคำที่นำมาใช้เพื่อกล่าวถึงความรู้ความสามารถทั้งของครูผู้บริหาร และผู้เรียน ซึ่งในช่วงของการปฏิรูปการศึกษา สมรรถนะในด้านการจัดการเรียนการสอน มีการใช้คำว่า Capacity หรือ Instructional Capacity ทั้งนี้มีผู้ให้นิยามของสมรรถนะไว้ ดังนี้

Corcoran, & Geortz (1995. pp. 27-31) กล่าวว่า สมรรถนะของการจัดการเรียนการสอน (Instructional Capacity) ของครูนั้นประกอบด้วย ด้านที่ 1 สติปัญญา (Intellectual) และ ด้านที่ 2 ความรู้ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Resources) อันได้แก่ มโนทัศน์ขององค์ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา ความยืดหยุ่นของความรู้ความเข้าใจ ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ของนักเรียนขยายความรู้และการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองนี้จะเป็นตัวกำหนดการจัดการเรียนการสอนของครูว่าครูสามารถเข้าใจ แปลความ และตอบสนองต่อนักเรียนและ สื่อการเรียนรู้ได้อย่างไร สมรรถนะการจัดการเรียน

การสอนของครู เช่น การที่ครูรู้ว่านักเรียน มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใดได้บ้าง และการที่ครูรู้ว่าตนเองมีความสามารถทางวิชาชีพว่าจะจัดการกับนักเรียนได้อย่างไร ซึ่งการรู้ (Know) ถือเป็นความสามารถทางวิชาชีพ ซึ่งดีกว่าความเชื่อ (Believe) นอกเหนือจากความรู้และความเชื่อ ในสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูเอง มีงานวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ว่า ประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจความสนใจของนักเรียน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะ การจัดการเรียนการสอนของครูเช่นกัน การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้นย่อมต้อง เกิดจากครูที่มีประสิทธิภาพ

Cellisen Personal Communication (2005, pp. 1-3) อธิบายว่า Competency ได้ถูกนำมาใช้ในการกำหนดมาตรฐาน (Standard) มีการใช้นวัตกรรมหรือการแทรกแซงเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสมรรถนะการสอนขึ้นให้เป็นที่ไปตามมาตรฐาน การเปลี่ยนแปลงพัฒนา จะเป็นไปโดยง่ายหากบุคคลผู้รับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาที่มีความสามารถ (Ability) ที่มีมาตาม ธรรมชาติหรือพรสวรรค์ในตนเองอยู่แล้ว แต่คำว่า Competency นั้นยังมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learn How to Learn) และพัฒนาไปถึงขั้นการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้ เรียนรู้มา การพัฒนาสมรรถนะนี้ มักมาจากการออกแบบอย่างเฉพาะเจาะจงในการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อช่วยให้บุคคลนั้น ๆ ได้พัฒนาความสามารถทางวิชาชีพของตนได้ดียิ่งขึ้น

Verner et al. (1992) ระบุว่าครูควรมีสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย ให้คำแนะนำที่ชัดเจนแก่นักเรียน จัดการ และสื่อความหมายได้ดี ตอบสนองความต้องการอย่างมีเหตุผล หาข้อมูลจากนักเรียนได้หลาย วิธีการทำงานเป็นทีมได้ดี
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย มีกลวิธีการสอนเหมาะสม จัดกลุ่ม การเรียนได้หลากหลาย จัดการเรียนได้หลากหลาย มีสื่อการสอนพร้อม สอนโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ระบุจุดหมายการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
3. ด้านการประเมินผล ประกอบด้วย การวินิจฉัยเพื่อการแนะแนว สร้างเครื่องมือ แบบวัดต่าง ๆ จัดวิธีประเมินและแปลผลการประเมิน
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง การเข้าร่วมโครงการกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

นอกจากนี้คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครู (National Board Professional Teaching Standards) ของสหรัฐอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางในการประเมินครูไว้ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2540, น. 107-109) ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในเรื่องที่สอนและวิธีสอนเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี
    - 1.1 ครูมีความรู้ว่ามีวิชาที่สอนสร้างขึ้นมาจากอย่างไร มีการจัดระบบและเกี่ยวกับวิชาอื่น ๆ
    - 1.2 ครูสามารถถ่ายทอดวิชาการเข้าถึงความรู้ให้แก่แก่นักเรียนได้ในหลาย ๆ วิธี
  2. ความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอน และติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน
    - 2.1 ครูใช้วิธีสอนหลายวิธีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน
    - 2.2 ครูชักนำให้มีการเรียนรู้แบบกลุ่ม
    - 2.3 ครูให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของนักเรียน
    - 2.4 ครูประเมินผลความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548 หน้า 10) นิยามความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรซึ่งการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่ง มักจะต้องมีองค์ประกอบของสมรรถนะซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ สมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรม
- ชาวิณี ตริวิรัญญู (2550, น. 45) กล่าวถึง ข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะการสอน วิทยาลัยทางวิชาการ คอนซิล (The College Academic Council. 2004) ว่า สมรรถนะการสอน เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครู และกำหนดสมรรถนะการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ 4 ประการซึ่งสอดคล้องแนวคิดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้
1. ต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าผู้เรียนมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จึงต้องประยุกต์ใช้ความรู้นั้น
  2. สามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ได้หลากหลาย
  3. สามารถประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือ และเทคนิคการประเมินที่มีความตรงและความเที่ยง
  4. สามารถทำงานอย่างเป็นอิสระและทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาและประยุกต์ความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
- ครูสภาได้กำหนดมาตรฐานสาระความรู้ ประกอบด้วย 9 สาระ คือ ทฤษฎี การเรียนรู้และการสอน รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน การออกแบบ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการ

การเรียนรู้แบบเรียนรวม เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนา  
นวัตกรรมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประเมินผลการเรียนรู้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประเด็นใหญ่ คือ 1) สามารถ  
นำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้  
ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้  
ของผู้เรียน และ 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้  
ของผู้เรียนจากการประเมินผล

2. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย 6 สาระ คือ  
หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและ  
ประเมินผลการศึกษา การประเมินตามสภาพจริง การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน การประเมิน  
ภาคปฏิบัติ และการประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม สมรรถนะ (ด้านการวัดและประเมินผล  
การศึกษา) ประกอบด้วย 2 สมรรถนะคือ สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และ  
สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

3. สมรรถนะการเรียนการสอน ครูในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญในการ  
พัฒนาหลักสูตรบูรณาการและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากการฝึกอบรมทั้งทางด้านความรู้  
ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมหรือทักษะทางกาย ซึ่งทักษะที่สำคัญดังกล่าวนั้นบุคลากรจำเป็น  
จะต้อง มีสมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยการมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจต  
คติ และทักษะที่จำเป็น ทางด้านการสร้างหรือร่างหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน  
หลักสูตร มีข้อเสนอแนวคิดที่ได้จากการกำหนด การศึกษาและวิจัยไว้หลายลักษณะด้วยกัน สมรรถนะ  
ของครูทางด้านการจัดการเรียนการสอนนั้นจะเกี่ยวข้องกับบทบาทที่แสดงในสังคมแห่งการเรียนรู้  
ซึ่งจะต้องเป็นครูผู้มีส่วนร่วม ถามคำถามมากกว่าบอกคำตอบ ยินยอมหรือพิสูจน์ความจริงมากกว่า  
การแก้ไขทำให้ถูกต้อง แนะนำ ชี้แนะแนวทางมากกว่า

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะการสอนของครู สรุปได้ว่า สมรรถนะ  
การสอนของครูเป็นลักษณะที่เป็นความรู้ ทักษะการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน และอัตมโนทัศน์  
ต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นได้ วัดและประเมินได้จากการปฏิบัติงาน  
การเรียนการสอน และเรียนรู้ของผู้เรียน สมรรถนะการสอนเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวครู  
ได้ และครูสามารถประยุกต์พัฒนาสมรรถนะการสอนอย่างต่อเนื่องได้



## 5.2 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู มีหลายวิธีการดังนี้ (Chicago Public School Education 2005, pp. 3-9)

- 1) การพัฒนาความเป็นผู้นำแก่ครู
- 2) การใช้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความสามารถและพัฒนาการของผู้เรียน ในการวิเคราะห์และวางยุทธศาสตร์การสอน
- 3) การพบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอของครูในการวางแผนบทเรียน ประเมิน พัฒนาการของผู้เรียน พิจารณายุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการมีแหล่งข้อมูล สื่อวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ
- 4) การพัฒนาวิชาชีพครูโดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและชุมชน โดยให้เป็นการพัฒนาที่ขับเคลื่อนโดยครูตามหลักการของการพัฒนาวิชาชีพครู
- 5) การจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับเวลา
- 6) การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการชั้นเรียน การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือและการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คู่มือการประเมินสมรรถนะครู, 2553) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ประเมินสมรรถนะครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Mc Clelland นักจิตวิทยาของ Harvard University ที่ได้แบ่งสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากหลายมิติประกอบกัน คือเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (motives) อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ภายใน (self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดออกมาเป็น สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะ คือ
  - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 การบริการที่ดี
  - 1.3 การพัฒนาตนเอง
  - 1.4 การทำงานเป็นทีม
  - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะดังกล่าวนี้เป็นสมรรถนะที่นำไปใช้กับวิชาชีพครูในทุกสาขาวิชา สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษนั้น มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือเฉพาะเจาะจงในรายละเอียดเพิ่มเติม ซึ่งครูผู้สอนภาษาอังกฤษจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยของ Jack C. Richards (2011) นักวิชาการด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ได้รับการยอมรับจากทั่วโลก ที่ได้ศึกษาถึงสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ และได้เสนอสมรรถนะที่สำคัญที่สุด 10 ประการที่แสดงถึงประสพการณ์ และความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ คือ

### 1. มีความสามารถในการใช้ภาษา (Language proficiency factor)

Jack C. Richards กล่าวว่า ครูสอนภาษาอังกฤษที่ดีไม่จำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับเดียวกันกับเจ้าของภาษา ครูสอนภาษาอังกฤษที่ไม่ได้เป็นเจ้าของภาษากลับสอนได้ดีกว่าเจ้าของภาษา และในหลายกรณีชั้นเรียนที่แย่ที่สุดกับสอนโดยเจ้าของภาษาเองอย่างไรก็ตามครูสอนภาษาอังกฤษจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษา เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาให้กับนักเรียนในชั้นเรียน มีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา มีความสามารถในการอธิบาย และให้คำสั่งต่าง ๆ โดยใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี สามารถเลือกใช้ภาษา คำอธิบาย ตัวอย่าง คำศัพท์ และประโยคต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับผู้เรียน

### 2. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน (Role of content knowledge)

ครูสอนภาษาอังกฤษที่ดี ควรที่จะมีความรู้ในด้านเนื้อหาที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยเฉพาะในด้านการเข้าใจความต้องการของผู้เรียน การวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้เรียน ความรู้ในด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ด้านการเลือกกิจกรรม การวัดและประเมินผลผู้เรียน การเลือกและประเมินหนังสือเรียน การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เป็นต้น

### 3. มีความสามารถในด้านทักษะการสอน (Teaching skills)

ความสามารถในเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การเริ่มบทเรียนการนำเสนอเนื้อหา การฝึก การให้ข้อมูลย้อนกลับ ไปจนถึงการจบบทเรียนในแต่ละครั้ง ทั้งนี้รวมถึงความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การตัดสินใจในการเลือกใช้เทคนิควิธีการ การจัดการในชั้นเรียนได้อย่างทันทีทันใด เพื่อปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

### 4. มีความรู้ในด้านบริบทของการเรียนการสอน (Contextual knowledge)

ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจด้านด้านบริบทต่างๆ เชิงสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เช่น ในด้านปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน รูปแบบการจัดการของโรงเรียน ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร หรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะของโรงเรียน

### 5. มีคุณลักษณะของความเป็นครูสอนภาษาอังกฤษ (Language teacher's identity)

ครูสอนภาษาอังกฤษจะเป็นเจ้าของภาษา หรือที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาก็จำเป็นที่จะต้องมีความรู้คุณลักษณะของความเป็นครู ทั้งนี้คุณลักษณะควรมีความสอดคล้องกับทางด้านสังคมและวัฒนธรรมกับผู้เรียน ที่จะเป็นส่วนช่วยสำคัญในการทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในห้องเรียนได้ ทั้งนี้บทบาทดังกล่าวนี้มีความยืดหยุ่นกับลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้เรียนด้วย

### 6. ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการสอน (Learner-focused teaching)

สมรรถนะที่สำคัญประการหนึ่งของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ คือ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีลักษณะให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ทั้งนี้ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีลักษณะให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีลักษณะ เช่น การมีส่วนร่วมของนักเรียนต่อบทเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน นักเรียนได้มีโอกาสในการใช้ภาษาได้เหมือนสถานการณ์จริงในวิธีที่พวกเขาต้องการ ลักษณะของบทเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และประสบการณ์ของผู้เรียน

### 7. มีทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Pedagogical reasoning skills)

ครูผู้สอนมีทักษะทางความคิด และความสามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ทั้งหมดมาปรับใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมความสามารถ และระดับทางภาษาของผู้เรียน มีความสามารถในการวางแผนการสอน สามารถที่จะตัดสินใจได้ว่า จะเลือกใช้หนังสือเล่มไหน ข้อมูลหรือแบบฝึกใดที่จะต้องหาเพิ่มเติมจากแหล่งใด เพื่อนำไปใช้ใน

ห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้คุณลักษณะเฉพาะที่สะท้อนให้เห็นถึงทักษะทางด้านความคิด และประสบการณ์ของผู้สอน เช่นความสามารถในการวิเคราะห์เนื้อหาที่จะสอน ความสามารถในการวิเคราะห์ภาษา จุดมุ่งหมายทางด้านภาษา ภาษาศาสตร์ ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการคาดเดาปัญหา การเรียนการสอนที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมไปถึงความสามารถในการตัดสินใจ การบริหารเวลา การเรียง ลำดับ และการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมทั้งหมดได้เป็นอย่างดี

8. มีความสามารถในการนำประสบการณ์ไปสู่ข้อสรุปที่สำคัญทางด้านการสอน (Theorizing from practice) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีความสามารถที่จะนำประสบการณ์ตรงในการสอนของตนเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางภาษา การจัดการเรียน การเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อนำไปพัฒนาแนวความคิด ข้อควรปฏิบัติ และแนวทางที่การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในครั้งต่อ ๆ ไปได้ดียิ่งขึ้น

9. มีส่วนร่วมกับเพื่อนวิชาชีพ โรงเรียน และชุมชน (Membership of a community of practice) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ถือได้ว่ามีสมรรถนะนั้น ควรมีคุณลักษณะในด้านการมีส่วนร่วมทั้งกับโรงเรียน ชุมชน และเพื่อนร่วมวิชาชีพในการร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนร่วมกันในทุกมิติ ร่วมมือกันในการเข้าใจธรรมชาติของการเรียนการสอนทางภาษา เพิ่มมากขึ้นแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการสอน การทำวิจัย ทั้งกับเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน ต่างโรงเรียน และกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

10. มีความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษควรเป็นผู้มีลักษณะที่มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากการสอนภาษาอังกฤษถือเป็นวิชาชีพที่จำเป็นที่จะต้อง ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้บุคคลที่เลือกที่จะเป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษจำเป็นที่ จะต้องเข้าใจความจำเป็นดังกล่าวและมีความพร้อมอยู่เสมอ มีใจรักในการพัฒนาตนเองในทุกด้านอยู่ ตลอดเวลา และเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน และองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ของตน มีความคิด ทศนคติ และการปฏิบัติที่เหมาะสมกับความเป็นครูมืออาชีพในการช่วยพัฒนา ความรู้ และทักษะของผู้เรียน มีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะเปิดใจ ในการพัฒนาตนเองอยู่อย่าง สม่ำเสมอด้วย

สรุปได้ว่า สมรรถนะที่สำคัญที่สุดสำหรับครูภาษาอังกฤษที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม คือ 1) ด้านความสามารถในการใช้ภาษา 2) ด้านเนื้อหาวิชา 3) ด้านความสามารถในการสอน 4) ด้านความรู้เกี่ยวกับบริบทของการเรียนการสอน 5) ด้านคุณลักษณะความเป็นครู 6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้เรียนที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ 7) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 8) ด้านการสรุปทฤษฎีการสอนจากการปฏิบัติ 9) ด้านการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ และ 10) ด้านความเป็นมืออาชีพ

### 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการสอนภาษาอังกฤษ

Mc Graner, & Saenz, (2009) ได้ทำการวิจัยและสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการเสนอโครงการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา (National Comprehensive Center for Teacher Quality) ได้เสนอสมรรถนะที่สำคัญ 5 ด้านด้วยกันที่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างตัวเอง เพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ สมรรถนะทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบไปด้วย

1. องค์ประกอบด้านความรู้ขั้นพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของผู้เรียน (Sociocultural and political foundations for teaching ELL students) ครูผู้สอนมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้พื้นฐานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมของผู้เรียน นอกเหนือไปจากการมีความรู้ ในด้านวิชาการ ทั้งนี้เพราะงานวิจัยจำนวนมากล้วนแล้วแต่ระบุว่าปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าด้านเนื้อหาวิชาการ การกิจกรรมการเรียนการสอน และเนื้อหาควรที่จะมีความสอดคล้องกับสภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของผู้เรียนด้วย

2. ความรู้พื้นฐานทางการได้มาของภาษาที่สอง (Foundations of second-language acquisition) ทั้งครูผู้สอนเอง และนักเรียนส่วนใหญ่เรียน และใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สองหรือภาษาต่างประเทศ ซึ่งงานวิจัยต่าง ๆ ได้แสดงให้เห็นถึงอุปสรรค ความท้าทายและความแตกต่างระหว่างการเรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาแม่ และในฐานะภาษาที่สอง หรือภาษาต่างประเทศ ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจะต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สอง ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ควรมีสมรรถนะที่สำคัญด้านความรู้ดังกล่าว เช่น การได้มาของความรู้ด้านภาษาศาสตร์ คำศัพท์ ไวยากรณ์ ลำดับชั้น และพัฒนาการของผู้เรียน

3. มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการสอน (Knowledge for teaching academic content to ELL students) มีงานวิจัยหลายชิ้นซึ่งชี้ให้เห็นว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และเนื้อหาในการสอน ครูผู้สอนจำเป็นที่จะต้องได้รับความรู้ด้านเนื้อหาการเรียนการสอน ทั้งในช่วงการเตรียมการก่อนเป็นครู และได้รับความรู้และการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่องในขณะประกอบวิชาชีพอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านหลักสูตร การเรียนรู้และการวัดและประเมินผล

4. มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (Effective instructional practices for teaching academic content to ELL students) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษต้องมีสมรรถนะที่ดี มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึง การสอนที่ทำให้เกิดผลลัพธ์

ร่วมกันของนักเรียน ในการสามารถสื่อสารได้ ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และสอนเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะทางการฟัง-พูด อ่านและเขียน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบริบท

5. มีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษา (Assessment practices and accommodations for ELL students) ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีสมรรถนะในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาได้อย่างถูกต้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ มีความเข้าใจในหลักการขั้นพื้นฐานของการวัดและประเมินผลการเรียนภาษาอังกฤษ สามารถที่จะกิจกรรมการวัดและประเมินผลได้อย่างสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

Gi-Pyo Park, & Hyo-Woong Lee (2006) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และนักเรียนที่มีต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษา โดยสำรวจจากครูสอนภาษาอังกฤษจำนวน 169 คน และนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 330 คน ในประเทศเกาหลี โดยศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ 3 ด้านที่สำคัญ คือ

1. ด้านทักษะทางการใช้ภาษาอังกฤษ (English proficiency)
2. ด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical knowledge)
3. ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน (Socio-affective skills)

โดยงานวิจัยพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษและนักเรียนให้ความสำคัญกับสมรรถนะทั้ง 3 ด้านนี้ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำคัญที่สุด ในขณะที่นักเรียนให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนสำคัญสุด สำหรับในกลุ่มย่อยของผู้เรียนเอง

Saovapa Wichadee, & Wivat Orawiwatnakul (2012) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ และได้ทำการวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของอาจารย์
2. ด้านทักษะการสอน
3. ด้านทักษะการจัดการและการสื่อสาร
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้เรียน

จากการศึกษาตามมุมมองของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน 4 รายวิชา และได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของอาจารย์ ที่มีประสิทธิภาพโดยพบว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนที่มี

ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ให้ความสำคัญกับด้านการจัดการและการสื่อสารเป็นที่ลำดับแรก จากการสัมภาษณ์นักศึกษาพบว่า การเตรียมการสอนของครูผู้สอนถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ในลำดับต้น ๆ ที่จะทำให้การสอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเห็นว่า กิจกรรมมีความสำคัญ มากต่อ การเข้าใจบทเรียน และการพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ครูมีบทบาทที่สำคัญในการ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ ครูผู้สอนควรที่จะมีกิจกรรมหลากหลาย และมีบุคลิกภาพ ที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกไปกับการเรียน ไม่แสดงออกทางอารมณ์โกรธ มีลักษณะที่เป็นมิตร เป็นกันเอง กับผู้เรียน

### หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ ภาษาต่างประเทศสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ และศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก และ สามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย สาระสำคัญ ดังนี้

ภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาต่างประเทศในการฟัง พูด อ่าน เขียน แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร แสดงความรู้สึกและความคิดเห็น ตีความ นำเสนอข้อมูล ความคิดรวบยอดและความคิดเห็น ในเรื่องต่าง ๆ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม

ภาษาและวัฒนธรรม การใช้ภาษาต่างประเทศ ตามวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ความสัมพันธ์ ความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาษากับวัฒนธรรมของเจ้าของภาษากับ วัฒนธรรมไทย และนำไปใช้อย่างเหมาะสม

ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น การใช้ภาษาต่างประเทศในการเชื่อมโยง ความรู้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น เป็นพื้นฐานในการพัฒนา แสวงหาความรู้ และ เปิดโลกทัศน์ของตน

ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก การใช้ภาษาต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ชุมชน และสังคมโลก เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการศึกษาต่อ ประกอบอาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสังคมโลก

## 1. สาระและมาตรฐานการเรียนรู้

สาระที่ 1 ภาษาเพื่อการสื่อสาร

มาตรฐาน ต 1.1 เข้าใจและตีความเรื่องที่ฟังและอ่านจากสื่อประเภทต่าง ๆ และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

มาตรฐาน ต 1.2 มีทักษะการสื่อสารทางภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึก และความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน ต 1.3 นำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความคิดรวบยอด ความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ โดยการพูดและการเขียน

สาระที่ 2 ภาษาและวัฒนธรรม

มาตรฐาน ต 2.1 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา และนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ

มาตรฐาน ต 2.2 เข้าใจความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาษาและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษากับภาษาและวัฒนธรรมไทย และนำมาใช้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

สาระที่ 3 ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

มาตรฐาน ต 3.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในการเชื่อมโยงความรู้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และเป็นพื้นฐานในการพัฒนา แสวงหาความรู้และเปิดโลกทัศน์ของตน

สาระที่ 4 ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก

มาตรฐาน ต 4.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

มาตรฐาน ต 4.2 ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสังคมโลก

## 2. คุณภาพผู้เรียน

### จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

1. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้องที่ฟัง อ่านออกเสียงตัวอักษร คำ กลุ่มคำ ประโยคง่าย ๆ และบทพูดเข้าใจง่าย ๆ ถูกต้องตามหลักการอ่าน บอกความหมายของคำ และกลุ่มคำที่ฟังตรงตามความหมาย ตอบคำถามจากการฟังหรืออ่านประโยค บทสนทนาหรือนิทานง่าย ๆ

2. พูดโต้ตอบด้วยคำสั้น ๆ ง่าย ๆ ในการสื่อสารระหว่างบุคคลตามแบบที่ฟัง ใช้คำสั่ง และคำขอร้องง่าย ๆ บอกความต้องการง่าย ๆ ของตนเอง พูดขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเพื่อนบอกความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ใกล้ตัวหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามแบบที่ฟัง

3. พูดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเรื่องใกล้ตัว จัดหมวดหมู่คำตามประเภทของบุคคล สัตว์ และสิ่งของตามที่ฟังหรืออ่าน



4. พูดและทำท่าประกอบ ตามมารยาทสังคม/วัฒนธรรมของเจ้าของภาษา บอกชื่อและคำศัพท์ง่าย ๆ เกี่ยวกับเทศกาล/วันสำคัญ/งานฉลอง และชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าของภาษา เข้าร่วมกิจกรรมทางภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับวัย

5. บอกความแตกต่างของเสียงตัวอักษร คำ กลุ่มคำ และประโยคง่าย ๆ ของภาษาต่างประเทศและภาษาไทย

6. บอกคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

7. ฟัง/พูดในสถานการณ์ง่าย ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

8. ใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อรวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องใกล้ตัว

9. มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (เน้นการฟัง-พูด) สื่อสารตามหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับตนเอง ครอบครัว โรงเรียน สิ่งแวดล้อมใกล้ตัว อาหาร เครื่องดื่ม และเวลาว่างและนันทนาการ ภายในวงคำศัพท์ประมาณ 300-450 คำ (คำศัพท์ที่เป็นรูปธรรม)

10. ใช้ประโยคคำเดียว (One Word Sentence) ประโยคเดียว (Simple Sentence) ในการสนทนาได้ตอบตามสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน

#### จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

1. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง และคำแนะนำที่ฟังและอ่าน อ่านออกเสียงประโยคข้อความ นิทาน และบทกลอนสั้น ๆ ถูกต้องตามหลักการอ่าน เลือก/ระบุประโยคและข้อความตรงตามความหมายของสัญลักษณ์หรือเครื่องหมายที่อ่าน บอกใจความสำคัญ และตอบคำถามจากการฟังและอ่าน บทสนทนา นิทานง่าย ๆ และเรื่องเล่า

2. พูด/เขียนโต้ตอบในการสื่อสารระหว่างบุคคล ใช้คำสั่ง คำขอร้อง และให้คำแนะนำ พูด/เขียนแสดงความต้องการ ขอความช่วยเหลือ ตอบรับและปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือในสถานการณ์ง่าย ๆ พูดและเขียนเพื่อขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อน ครอบครัวและเรื่องใกล้ตัว พูด/เขียนแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ใกล้ตัว กิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งให้เหตุผลสั้น ๆ ประกอบ

3. พูด/เขียนให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อน และสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว เขียนภาพ แผนผัง แผนภูมิ และตารางแสดงข้อมูลต่าง ๆ ที่ฟังและอ่าน พูด/เขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ใกล้ตัว

4. ใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง และกิริยาท่าทางอย่างสุภาพ เหมาะสม ตามมารยาทสังคม และวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเทศกาล/วันสำคัญ/งานฉลอง/ชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าของภาษา เข้าร่วมกิจกรรมทางภาษาและวัฒนธรรมตามความสนใจ

5. บอกความเหมือน/ ความแตกต่างระหว่างการออกเสียงประโยคชนิดต่าง ๆ การใช้เครื่องหมายวรรคตอน และการลำดับคำ ตามโครงสร้างประโยคของภาษาต่างประเทศและภาษาไทย เปรียบเทียบความเหมือน/แตกต่างระหว่างเทศกาล งานฉลองและประเพณีของเจ้าของภาษากับไทย
6. ค้นคว้า รวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นจากแหล่งการเรียนรู้ และนำเสนอด้วยการพูด/การเขียน
7. ใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและสถานศึกษา
8. ใช้ภาษาต่างประเทศในการสืบค้นและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ
9. มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (เน้นการฟัง-พูด-อ่าน-เขียน) สื่อสารตามหัวเรื่องเกี่ยวกับตนเอง ครอบครัว โรงเรียน สิ่งแวดล้อม อาหาร เครื่องดื่ม เวลาว่างและนันทนาการ สุขภาพและสวัสดิการ การซื้อ-ขาย และลมฟ้าอากาศ ภายในวงคำศัพท์ประมาณ 1,050-1,200 คำ (คำศัพท์ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม)
10. ใช้ประโยคเดี่ยวและประโยคผสม (Compound Sentences) สื่อความหมายตามบริบทต่าง ๆ

### จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

1. ปฏิบัติตามคำขอร้อง คำแนะนำ คำชี้แจง และคำอธิบายที่ฟังและอ่าน อ่านออกเสียงข้อความ ข่าว โฆษณา นิทาน และบทร้อยกรองสั้นๆ ถูกต้องตามหลักการอ่าน ระบุ/เขียนสื่อที่ไม่ใช่ความเรียงรูปแบบต่าง ๆ สัมพันธ์กับประโยคและข้อความที่ฟังหรืออ่าน เลือกรับรู้หัวข้อเรื่องใจความสำคัญ รายละเอียดสนับสนุน และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ฟังและอ่านจากสื่อประเภทต่าง ๆ พร้อมทั้งให้เหตุผลและยกตัวอย่างประกอบ
2. สนทนาและเขียนโต้ตอบข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเรื่องต่าง ๆ ใกล้ตัว สถานการณ์ ข่าว เรื่องที่อยู่ในความสนใจของสังคมและสื่อสารอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ใช้คำขอร้อง คำชี้แจง และคำอธิบาย ให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม พูดและเขียนแสดงความต้องการ เสนอและให้ความช่วยเหลือ ตอบรับและปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือ พูดและเขียนเพื่อขอและให้ข้อมูล บรรยาย อธิบาย เปรียบเทียบ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ฟังหรืออ่านอย่างเหมาะสม พูดและเขียนบรรยายความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ กิจกรรม ประสบการณ์ และข่าว/เหตุการณ์ พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบอย่างเหมาะสม
3. พูดและเขียนบรรยายเกี่ยวกับตนเอง ประสบการณ์ ข่าว/เหตุการณ์/เรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจของสังคม พูดและเขียนสรุปใจความสำคัญ/แก่นสาระ หัวข้อเรื่อง ที่ได้จากการวิเคราะห์เรื่อง/ข่าว/เหตุการณ์/สถานการณ์ที่อยู่ในความสนใจ พูดและเขียนแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม ประสบการณ์ และเหตุการณ์ พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบ

4. เลือกใช้ภาษา น้ำเสียง และกิริยาท่าทางเหมาะกับบุคคลและโอกาส ตามมารยาทสังคมและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา อธิบายเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมและประเพณีของเจ้าของภาษา เข้าร่วม/จัดกิจกรรมทางภาษาและวัฒนธรรมตามความสนใจ

5. เปรียบเทียบ และอธิบายความเหมือนและความแตกต่างระหว่างการออกเสียงประโยคชนิดต่าง ๆ และการลำดับคำตามโครงสร้างประโยคของภาษาต่างประเทศและภาษาไทย เปรียบเทียบและ อธิบายความเหมือนและความแตกต่างระหว่างชีวิตความเป็นอยู่และวัฒนธรรมของเจ้าของภาษากับของไทย และนำไปใช้อย่างเหมาะสม

6. ค้นคว้า รวบรวม และสรุปข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นจากแหล่งการเรียนรู้ และนำเสนอด้วยการพูดและการเขียน

7. ใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์จริง/สถานการณ์จำลองที่เกิดขึ้นในห้องเรียน สถานศึกษา ชุมชน และสังคม

8. ใช้ภาษาต่างประเทศในการสืบค้น/ค้นคว้า รวบรวม และสรุปความรู้/ข้อมูลต่าง ๆ จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เป็นภาษาต่างประเทศ

9. มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (เน้นการฟัง-พูด-อ่าน-เขียน) สื่อสารตามหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับตนเอง ครอบครัว โรงเรียน สิ่งแวดล้อม อาหาร เครื่องดื่ม เวลาว่างและนันทนาการ สุขภาพ และสวัสดิการ การซื้อ-ขาย ลมฟ้าอากาศ การศึกษาและอาชีพ การเดินทางท่องเที่ยว การบริการ สถานที่ ภาษา และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายในวงคำศัพท์ 2100-2,250 คำ (คำศัพท์ที่เป็นนามธรรมมากขึ้น)

10. ใช้ประโยคผสมและประโยคซับซ้อน (Complex Sentences) สื่อความหมายตามบริบทต่าง ๆ ในการสนทนาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

#### **จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6**

1. ปฏิบัติตามคำแนะนำในคู่มือการใช้งานต่าง ๆ คำชี้แจง คำอธิบาย และคำบรรยายที่ฟังและอ่าน อ่านออกเสียงข้อความ ข่าว ประกาศ โฆษณา บทร้อยกรอง และบทละครสั้นถูกต้องตามหลักการอ่าน อธิบายและเขียนประโยคและข้อความสัมพันธ์กับสื่อที่ไม่ใช่ความเรียงรูปแบบต่าง ๆ ที่อ่าน รวมทั้งระบุและเขียนสื่อที่ไม่ใช่ความเรียงรูปแบบต่าง ๆ สัมพันธ์กับประโยคและข้อความที่ฟังหรืออ่าน จับใจความสำคัญ วิเคราะห์ความ สรุปความ ตีความ และแสดงความคิดเห็นจากการฟังและอ่านเรื่องที่เป็นสารคดีและบันเทิงคดี พร้อมทั้งให้เหตุผลและยกตัวอย่างประกอบ

2. สนทนาและเขียนโต้ตอบข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเรื่องต่าง ๆ ใกล้ตัว ประสบการณ์ สถานการณ์ ข่าว/เหตุการณ์ ประเด็นที่อยู่ในความสนใจและสื่อสารอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม เลือกและใช้คำขอร้อง คำชี้แจง คำอธิบาย และให้คำแนะนำ พูดและเขียนแสดง ความต้องการ เสนอและ

ให้ความช่วยเหลือ ตอบรับและปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือ ในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริงอย่างเหมาะสม พูดและเขียนเพื่อขอและให้ข้อมูล บรรยาย อธิบาย เปรียบเทียบ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง/ประเด็น/ข่าว/เหตุการณ์ที่ฟังและอ่านอย่างเหมาะสม พูดและเขียนบรรยายความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ กิจกรรม ประสบการณ์ และข่าว/เหตุการณ์อย่างมีเหตุผล

3. พูดและเขียนนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง/ประสบการณ์ ข่าว/เหตุการณ์ เรื่องและประเด็นต่าง ๆ ตามความสนใจ พูดและเขียนสรุปใจความสำคัญ แก่นสาระที่ได้จากการวิเคราะห์เรื่อง กิจกรรม ข่าว เหตุการณ์ และสถานการณ์ตามความสนใจ พูดและเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม ประสบการณ์ และเหตุการณ์ ทั้งในท้องถิ่น สังคม และโลก พร้อมทั้งให้เหตุผลและยกตัวอย่างประกอบ

4. เลือกใช้ภาษา น้ำเสียง และกิริยาท่าทางเหมาะกับระดับของบุคคล เวลา โอกาสและสถานที่ตามมารยาทสังคมและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา อธิบาย/อภิปรายวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ และที่มาของขนบธรรมเนียมและประเพณีของเจ้าของภาษา เข้าร่วม แนะนำ และจัดกิจกรรมทางภาษาและวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม

5. อธิบาย/เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างโครงสร้างประโยค ข้อความ สำนวน คำพังเพย สุภาษิต และบทกลอนของภาษาต่างประเทศและภาษาไทย วิเคราะห์/อภิปรายความเหมือนและความแตกต่างระหว่างวิถีชีวิต ความเชื่อ และวัฒนธรรมของเจ้าของภาษากับของไทย และนำไปใช้อย่างมีเหตุผล

6. ค้นคว้า/สืบค้น บันทึก สรุป และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และนำเสนอด้วยการพูดและการเขียน

7. ใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์จริง/สถานการณ์จำลองที่เกิดขึ้นในห้องเรียน สถานศึกษา ชุมชน และสังคม

8. ใช้ภาษาต่างประเทศในการสืบค้น/ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ สรุปความรู้/ข้อมูลต่าง ๆ จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ของโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น/ประเทศชาติ เป็นภาษา ต่างประเทศ

9. มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (เน้นการฟัง-พูด-อ่าน-เขียน) สื่อสารตาม หัวเรื่องเกี่ยวกับตนเอง ครอบครัว โรงเรียน สิ่งแวดล้อม อาหาร เครื่องดื่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เวลาว่างและนันทนาการ สุขภาพและสวัสดิการ การซื้อ-ขาย ลมฟ้าอากาศ การศึกษาและอาชีพ การเดินทางท่องเที่ยว การบริการ สถานที่ ภาษา และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายในวงคำศัพท์ประมาณ 3,600-3,750 คำ (คำศัพท์ที่มีระดับการใช้แตกต่างกัน)

10. ใช้ประโยชน์ผสมและประโยชน์ซับซ้อนสื่อความหมายตามบริบทต่าง ๆ ที่ใช้ในการสนทนา ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

### 3. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง

ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 4 สาระ ดังนี้ สาระที่ 1 ภาษาเพื่อการสื่อสาร สาระที่ 2 ภาษาและวัฒนธรรม สาระที่ 3 ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และสาระที่ 4 ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

#### สาระที่ 1 ภาษาเพื่อการสื่อสาร

มาตรฐาน ต 1.1 เข้าใจและตีความเรื่องที่ฟังและอ่านจากสื่อประเภทต่าง ๆ และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
1. ปฏิบัติตามคำสั่งง่าย ๆ ที่ฟัง	ประโยคคำสั่ง	ปฏิบัติตามคำสั่ง
2. ระบุดźwięกและเสียงอ่านออกเสียงและสะกดคำง่าย ๆ ถูกต้องตามหลักการอ่าน	ตัวอักษร เสียงตัวอักษร การสะกดคำ หลักการอ่าน	1. ระบุดźwięก 2. อ่านออกเสียงและสะกดคำได้ถูกต้องตามหลักการอ่าน
3. เลือกภาพตรงตามความหมายของคำและกลุ่มคำที่ฟัง	ความหมายของคำและกลุ่มคำ	เลือกภาพตรงตามความหมายของคำและกลุ่มคำที่ฟัง
4. ตอบคำถามจากการฟังเรื่องใกล้ตัว	คำศัพท์จากเรื่องที่ฟัง	ตอบคำถามจากการฟังเรื่องใกล้ตัว

มาตรฐาน ต 1.2 มีทักษะการสื่อสารทางภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร แสดงความรู้สึก และความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
1. พูดโต้ตอบด้วยคำสั้น ๆ ง่าย ๆ ในการสื่อสารระหว่างบุคคลตามแบบที่ฟัง	คำศัพท์ จำนวนภาษาที่ใช้ ในการสื่อสาร	พูดโต้ตอบด้วยคำสั้น ๆ ง่าย ๆ
2. ใช้คำสั่งง่าย ๆ ตามแบบที่ฟัง	คำศัพท์ กลุ่มคำ และประโยค คำสั่งง่าย ๆ	ปฏิบัติตามคำสั่งที่ฟังและ ออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
3. บอกความต้องการง่าย ๆ ของตนเองตามแบบที่ฟัง	คำ กลุ่มคำ และประโยคเพื่อบอกความต้องการของตนเอง	พูดประโยคแสดงความต้องการของตนเอง

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
4. พูดขอและให้ข้อมูลง่าย ๆ เกี่ยวกับตนเองตามแบบที่ฟัง	คำศัพท์ สำนวนภาษาและประโยคเพื่อขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง	พูดขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง

มาตรฐาน ต 1.3 นำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความคิดรวบยอด และความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ โดยการพูดและเขียน

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
1. พูดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเรื่องใกล้ตัว	คำและประโยคที่พูดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเรื่องใกล้ตัว	พูดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง และเรื่องใกล้ตัว

## สาระที่ 2 ภาษาและวัฒนธรรม

มาตรฐาน ต 2.1 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา และนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
1. พูดและทำท่าประกอบตามวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา	วัฒนธรรมของเจ้าของภาษา	พูดและทำท่าประกอบตามวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา
2. บอกชื่อและคำศัพท์เกี่ยวกับเทศกาลสำคัญของเจ้าของภาษา	คำศัพท์เกี่ยวกับเทศกาลสำคัญของเจ้าของภาษา	บอกชื่อและคำศัพท์เกี่ยวกับเทศกาลสำคัญของเจ้าของภาษา เช่น Christmas's Day Valentine's Day ,New Year's
3. เข้าร่วมกิจกรรมทางภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับวัย	กิจกรรมและวัฒนธรรม ที่เหมาะสมกับวัย	เข้าร่วมกิจกรรมทางภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับวัย

มาตรฐาน ต 2.2 เข้าใจความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาษาวัฒนธรรมเจ้าของภาษากับภาษาและวัฒนธรรมไทย และนำมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
1. ระบุดźwięกษรและเสียงตัวอักษรของภาษาต่างประเทศและภาษาไทย	ตัวอักษรและเสียงตัวอักษรของภาษาต่างประเทศและภาษาไทย	1. บอกตัวอักษรและเสียงตัวอักษรของภาษาต่างประเทศและภาษาไทย 2. ออกเสียงตัวอักษรภาษาต่างประเทศและภาษาไทย

### สาระที่ 3 ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

มาตรฐาน ต 3.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในการเชื่อมโยงความรู้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และเป็นพื้นฐานในการพัฒนา แสวงหาความรู้ และเปิดโลกทัศน์ของตน

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
1. บอกคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น	คำศัพท์ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น	บอกคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

### สาระที่ 4 ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก

มาตรฐาน ต 4.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน สังคม

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
1. ฟัง/พูดในสถานการณ์ง่าย ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน	ความหมายคำศัพท์ สำนวนภาษา ประโยคในสถานการณ์ง่าย ๆ ในห้องเรียน	สนทนาในสถานการณ์ง่าย ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

### สาระที่ 4 ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก

มาตรฐาน ต 4.2 ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสังคมโลก

ตัวชี้วัด	ผู้เรียนรู้อะไร	ผู้เรียนทำอะไรได้
ใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อรวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องใกล้ตัว	ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการรวบรวมคำศัพท์ เกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัว	รวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องใกล้ตัว

ตาราง 2 พบว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก และสามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือภาษาเพื่อการสื่อสาร ภาษาและวัฒนธรรม

ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก เป้าหมายพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามที่กำหนดเมื่อจบช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ครูผู้สอนจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญ

ใช้สื่อการเรียนรู้ ที่เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึง ความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

#### 4. การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรร กระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

##### 1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและ พัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

##### 2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย กระบวนการเหล่านี้เป็น แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอน จึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจ ในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ



### 3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ออกแบบ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

### 5. สื่อและแหล่งเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน เข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่าย การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำ และพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีประสิทธิภาพจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษา ควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้า และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก
2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ
5. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน
6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ และการใช้ สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ

ในการจัดทำสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการเลือกใช้และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ ที่ใช้ ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน โดยผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อ

การเรียนรู้ขึ้นเอง หรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

## 6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถือเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนหนึ่งที่ครูต้องวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังที่ Hughes (2003, p. 4) ได้ให้แนวคิดการผลที่เกิดจากการทดสอบในด้านการสอนและการเรียนรู้นั้นเป็นทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นครูผู้สอนต้องตระหนักว่าการทดสอบผู้เรียนนั้นจะได้ข้อมูลความสามารถทางภาษาของผู้เรียนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอนที่มีผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง (สถาบันภาษาอังกฤษ, 2558, น. 143)

### 6.1 วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล

- 1) เพื่อประเมินวิธีสอนของครูว่าวิธีการสอนแบบใดช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และวิธีการสอนใดที่ต้องมีการปรับปรุง
- 2) เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถตามพัฒนาการความก้าวหน้าของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 3) เพื่อจำแนกหรือจัดลำดับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนเพื่อจัดชั้นเรียนหรือแบ่งกลุ่มนักเรียนตามความสามารถ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนในกลุ่มสามารถเท่าเทียมกัน
- 4) เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง และจุดเด่นการเรียนการสอนของแต่ละบุคคล
- 5) เพื่อประโยชน์ในการซ่อมเสริมแก่ผู้เรียน
- 6) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู
- 7) เพื่อให้ทราบกระบวนการเรียนรู้ภาษาของผู้เรียนในแต่ละระดับ
- 8) เพื่อทดสอบผลการทดลองเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

### 6.2 รูปแบบการวัดและประเมินผล

Brown H. D., & Abeaywicchrama (2010, p. 18) เสนอการวัดและประเมินผลแบบทางเลือก ได้แก่ การทดสอบ การประเมินผลการปฏิบัติ การสังเกต และการประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล ซึ่งการวัดและประเมินผลแบบทางเลือกเป็นการประเมินแนวใหม่ เป็นทางเลือกที่เหมาะสมจะนำมาใช้ประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินจากการวัดโดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ในสถานการณ์จริง มีกระบวนการสังเกต บันทึก และรวบรวมข้อมูลจากผลงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนทำเพื่อตัดสินความสามารถที่แท้จริง ของผู้เรียน การวัดและประเมินผลแบบทางเลือก ประกอบด้วย

1) การทดสอบ (Paper – and – Pencil Tests) ได้แก่ ข้อสอบมาตรฐาน แบบทดสอบทำหน่วยและแบบทดสอบที่ครูสร้าง

2) การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล (Personal Communication) ได้แก่ การสื่อสารเป็นรายบุคคล การอภิปรายกลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์

3) การประเมินการปฏิบัติ (Performance) ได้แก่ โครงการงาน วาดภาพ สาธิต กล่าวสุนทรพจน์ได้วาที เขียนรายงาน ทดลอง และวิดิทัศน์หรือบันทึกเสียง

4) การสังเกต (Observation and Perception) ได้แก่ สังเกตจากการ ที่ผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์และเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นในชั้นเรียน

และได้เสนอแนะข้อควรคำนึงและลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง

ดังนี้

1. ข้อควรคำนึงในการประเมินตามสภาพจริง

1.1 เน้นพฤติกรรมที่แสดงออกจากความสามารถที่แท้จริง

1.2 ทำไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 ให้ความสำคัญกับจุดเด่นของผู้เรียน

1.4 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์จริง

1.5 มีการใช้ข้อมูลที่หลากหลายและมีการเก็บข้อมูลในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

1.6 ตอบสนองการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียนอย่างกว้างขวาง

1.7 สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน

1.8 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง

1.9 เกิดความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองและผู้เรียน ในการพัฒนาการ

เรียนรู้

1.10 ตอบสนองหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้ในสภาพจริง

2. การประเมินตามสภาพจริง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การประเมินด้วยข้อสอบที่สร้างขึ้นและได้มีการทดลองใช้จนเป็นที่เชื่อถือได้เรียกว่า “ข้อสอบมาตรฐาน”

2.2 การประเมินที่เน้นตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนจะเน้น การประเมิน

4 ด้าน

2.2.1 ประเมินการปฏิบัติ (Performance)

2.2.2 ประเมินกระบวนการ (Process)

2.2.3 ประเมินชิ้นงาน (Products)

2.2.4 ประเมินแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

Brown H. D., & Abeaywichrama (2010, p. 18) ได้นำเสนอการเปรียบเทียบ  
แนวการทดสอบแบบเดิมและแบบทางเลือก ของ Brown, & Hudson (1998) ดังตาราง 3

**ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบแนวการทดสอบแบบเดิมและแบบทางเลือก ของ Brown, & Hudson (1998)**

การวัดและประเมินผลแบบเดิม (Traditional Assessment)	การวัดและประเมินผลแบบทางเลือก (Alternative Assessment)
การทดสอบแบบมาตรฐาน	วัดผลแบบต่อเนื่องและระยะยาว
รูปแบบตัวเลือกและจำกัดเวลา	คำตอบไม่จำกัดเวลาและปลายเปิด
คำถามไม่ตรงกับบริบทผู้เรียน	ภาระงานที่เน้นบริบทการสื่อสาร
ใช้ผลคะแนนในการให้ข้อมูลย้อนกลับ	ให้ข้อมูลย้อนกลับรายบุคคล
คะแนนอิงกลุ่ม	คะแนนแบบอิงเกณฑ์
เน้นคำตอบที่แยกกันโดยสิ้นเชิง	คำถามปลายเปิดและสร้างสรรค์
การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน	การประเมินเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้
เน้นผลที่เกิดขึ้น	เน้นกระบวนการระหว่างเรียน
วัดการปฏิบัติที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน	วัดการปฏิบัติที่สัมพันธ์กัน
ก่อให้เกิดสิ่งจูงใจจากปัจจัยภายนอก	ก่อให้เกิดสิ่งจูงใจจากปัจจัยภายใน

### 6.3 เครื่องมือการวัดและประเมินผล

รูบรีค (Rubric) เป็นเครื่องมือให้คะแนนชนิดหนึ่ง ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลงานของผู้เรียน รูบรีค ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินการปฏิบัติหรือผลผลิตของผู้เรียน และระดับคุณภาพหรือระดับคะแนน เกณฑ์จะบอกผู้สอนหรือผู้ประเมินว่า การปฏิบัติงานหรือผลงานนั้น ๆ จะต้องพิจารณาสิ่งใดบ้าง ระดับคุณภาพหรือระดับคะแนนจะบอกว่า การปฏิบัติหรือผลงานที่สมควรจะได้ระดับคุณภาพหรือระดับคะแนนนั้น ๆ ของเกณฑ์แต่ละตัว มีลักษณะอย่างไร รูบรีคจึงเป็นเหมือนการกำหนดลักษณะเฉพาะ (Specification) ของการปฏิบัติหรือผลงานนั้น ๆ ในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ หรือทั้ง 2 ประการรวมกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ของการประเมิน

### 6.4 การประเมินผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระบุลักษณะของการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้ 1) ต้องระบุสิ่งที่มุ่งประเมินให้ชัดเจน ผู้ประเมินต้องทราบว่าผลการเรียนรู้ที่ต้องการประเมินประกอบด้วยคุณลักษณะ (Traits) ที่สำคัญอะไรบ้าง เพื่อที่จะเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม 2) เลือกเทคนิคการวัด

ให้เหมาะสม ผู้ประเมินต้องเลือกเครื่องมือ รูปแบบคำถามที่ใช้ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ สมรรถนะของผู้เรียน โดยเครื่องมือที่เลือกนั้นต้องให้ผล ที่ถูกต้อง มีความเป็นปรนัยและสะดวกต่อการนำไปใช้

3) ควรใช้วิธีการวัดหลายอย่างประกอบกัน เนื่องจากเครื่องมือแต่ละชนิดมีข้อดี ข้อเสียที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจึงควรเลือกใช้วิธีการวัดหลายอย่างให้ครอบคลุมผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน และต้องทำการวัดหลาย ๆ ครั้ง 4) ควบคุมความคลาดเคลื่อนจากการวัดให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด การวัดคุณลักษณะใดก็ตามจะมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้เสมอ ผู้ประเมินควรศึกษาถึงแหล่งของความคลาด เคลื่อนและพยายามขจัดให้เหลือน้อยที่สุด และ 5) ใช้สารสนเทศจากการประเมิน สำหรับการตัดสินใจ การประเมินเป็นกระบวนการของการปรับปรุงและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีขึ้น การประเมินมิได้สิ้นสุดเมื่อทราบผล การประเมิน แต่การประเมินมีความสำคัญอยู่ที่การนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจที่ดีในการจัดการศึกษา และพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

**6.5 ช่วงเวลาของการวัดและประเมินการเรียนรู้** การวัดและประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการวัดและการประเมิน ทำให้ผู้สอนได้สารสนเทศที่เป็นปรนัย และเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน การวัดและการประเมินในกระบวนการเรียนการสอนสามารถแบ่งเป็นประเภทตามขั้นตอนหรือช่วงเวลาของการดำเนินการเรียนการสอนได้ ดังนี้

- 1) การวัดและประเมินก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอน
- 2) การวัดและประเมินระหว่างการเรียนการสอน
- และ 3) การวัดและประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมิน เป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็ม ตามศักยภาพ

สรุปได้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก และสามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยัง

สังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ครูผู้สอนจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีการวัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

### ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theories)

ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ซึ่งคิดค้นโดยศาสตราจารย์ Carol S. Dweck นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคล และสามารถสะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เรียกว่า กรอบความคิด (Mindset) ซึ่งบุคคลที่มีกรอบความคิดต่างกัน จะมีแนวความคิด ความเชื่อ และเป้าหมายในการดำเนินชีวิตแตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งทฤษฎีแห่งตน แบ่งลักษณะของกรอบความคิด ออกเป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีสติปัญญาแบบคงที่ (The Theory of Fixed Intelligence) หรือ Entity Theory และทฤษฎีสติปัญญาที่เปลี่ยนแปลงได้ (The Theory of Malleable Intelligence) หรือ Incremental Theory ซึ่ง Carol S. Dweck เรียกทฤษฎีทั้งสองนี้ว่าเป็นระบบความคิด ความเชื่อ หรือ กรอบความคิด (Mindset) ที่อธิบายได้ว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดต่างกัน จะมีแนวความคิด ความเชื่อ และเป้าหมายในการดำเนินชีวิตแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยทั้งสองทฤษฎีกรอบความคิดเป็นการอธิบายถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสติปัญญาของบุคคล (Dweck, 2000, p. 2) อธิบายได้ดังนี้

#### 1. ทฤษฎีของสติปัญญาแบบคงที่ (The theory of fixed intelligence)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความคิด ความเชื่อที่ว่าสติปัญญาของตนเป็นสิ่งที่คงที่ โดยเชื่อว่าสติปัญญาของตนว่าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ความเชื่อในลักษณะนี้เรียกว่า ทฤษฎีคงที่ (Entity Theory) มุมมองเช่นนี้ ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่มีมุมมองแบบนี้เป็นอย่างมาก บุคคลที่มีความเชื่อในลักษณะนี้รู้สึกกังวลในความสามารถของตนเองว่ามีอยู่เท่าไร ให้ความสำคัญกับระดับความฉลาดเป็นอันดับแรก ต้องการให้ถูกมองว่าเป็นคนที่ฉลาด จึงเกิดเป็นระบบการคิดที่ต้องการทำงานที่สามารถทำสำเร็จได้โดยง่าย เพื่อเป็นการพิสูจน์ถึงความฉลาดเพราะการประสบความสำเร็จโดยไม่มีคามผิดพลาดเป็นเครื่องยืนยันความฉลาด และมองว่าการทำงานที่ยากและท้าทายเสี่ยงต่อความล้มเหลวเป็นภัยคุกคามต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ให้ความสำคัญกับ

เป้าหมายสมรรถนะ (Performance Goals) ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อลักษณะนี้จะมีความคิด ความเชื่อว่าศักยภาพทางสติปัญญาของตนนั้นเป็นสิ่งที่คงที่ถาวร ความสามารถต่าง ๆ ถูกกำหนดและได้รับการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรมเท่านั้น และเชื่อว่าการฝึกฝนเป็นเรื่องของบุคคลที่ขาดความสามารถ ซึ่งลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อแบบ Entity Theory นี้ Carol S. Dweck เรียกว่า Fixed Mindset หรือกรอบความคิดแบบยึดติด

## 2. ทฤษฎีของสติปัญญาเปลี่ยนแปลงได้ (The Theory of Malleable Intelligence)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงบุคคลที่มีความเชื่อว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ หรือเรียกว่าทฤษฎีการรอกงามทางสติปัญญา (Incremental Theory) หมายความว่า บุคคลมองว่าศักยภาพทางสติปัญญาของตนนั้นสามารถพัฒนาได้ตลอดช่วงอายุ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝน พยายาม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการเรียนรู้ (Learning Goals) และเป็นโอกาสได้เรียนรู้กับผลสะท้อนกลับจากความล้มเหลว ซึ่งความเชื่อแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความคิด ความเชื่อที่ว่าทุกคนที่มีความพยายาม และได้รับคำแนะนำที่ดีก็สามารถเพิ่มพูนสติปัญญาและความสามารถได้ และเห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเห็นคุณค่าในตนเองไม่ได้เกิดจากการที่บุคคลอื่นให้การยกย่องชมเชยเกี่ยวกับความฉลาดของตน แต่เน้นเกี่ยวกับการที่บุคคลรับรู้และเชื่อว่าความสามารถ และสติปัญญาของตนนั้นเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยเห็นคุณค่าของการเรียนมากกว่าการชมเกี่ยวกับความฉลาด รักการเรียนรู้ ตระหนักในความท้าทายและความพยายาม และให้ความผิดพลาดเป็นหนทางของการเรียนรู้สู่ความชำนาญ อย่างไรก็ตามไม่ใช่ทุกคนที่ยึดทฤษฎีนี้จะปฏิเสธความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่พวกเขาจะมุ่งเน้นไปที่ความคิดความเชื่อที่ว่าทุกคนที่มีความพยายามสามารถเพิ่มความสามารถทางปัญญาได้ (Dweck, 2000, p. 3) ซึ่ง Dweck เรียกบุคคลที่มีลักษณะความเชื่อเช่นนี้ว่า Growth Mindset หรือ กรอบความคิดแบบเติบโต

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับมุมมอง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสติปัญญาและความสามารถของตนเอง เรียกว่า กรอบความคิด (Mindset) เป็นกรอบความเชื่อ แนวความคิด ระบบความเชื่อที่เกี่ยวกับคุณสมบัติ ความสามารถทางปัญญาของแต่ละบุคคล โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิต และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ หากบุคคลมีกรอบความคิดต่างกันก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการตอบสนองต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ ต่างกันด้วย บุคคลที่มีความเชื่อแบบยึดติด หรือ Fixed Mindset จะเชื่อว่าความสามารถทางปัญญาของตนว่าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนบุคคลที่เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงได้ หรือเรียกว่า กรอบความคิดแบบเติบโต หรือ Growth Mindset จะมีลักษณะความคิด ความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยความพยายาม และคำแนะนำที่ดีก็สามารถเพิ่มพูนความสามารถและสติปัญญาได้ เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และ

ความพยายามมากกว่าการชื่นชมในความฉลาดจากคนอื่น ชอบความท้าทายและความพยายาม กล้าเผชิญกับงานใหม่ ๆ ที่ยาก ทำหาย และใช้ความผิดพลาดเป็นหนทางในการเรียนรู้สู่ความชำนาญ จนเกิดเป็นความรู้แท้จริง

### 3. ความหมายของกรอบความคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด ใช้คำในภาษาอังกฤษว่า “Mindset” ซึ่งในภาษาไทยใช้คำว่า กรอบความคิด มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาหลายท่าน ทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของกรอบความคิดไว้ ดังนี้

Fang, Pil Kang, & Liu (2004) ให้ความหมาย กรอบความคิดว่า เป็นพื้นฐานของ สมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยมหลัก เป้าหมายและความคาดหวังของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีความมุ่งมั่น เดียวกัน รวมทั้งใช้เป็นข้อตกลงเพื่อให้กลุ่มมีแนวทางในด้านทัศนคติและการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Carol S. Dweck (2006) ได้ให้ความหมายของกรอบความคิดว่า คือ กรอบความเชื่อ หรือแนวทางการคิดที่ส่งผลต่อมุมมอง ทัศนคติ และส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม และสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้จากประสบการณ์และการนำไปประยุกต์ใช้

Goldstein, & Brooks (2007) ให้ความหมาย กรอบความคิดว่า คือ สมมติฐานหรือสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีอยู่ในตัวของบุคคลและบุคคลอื่น ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา

Rangel, & Keller (2011) ให้ความหมาย กรอบความคิดว่าเป็นความเชื่อที่ส่งผลให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มที่ หรือความเชื่อที่อาจขัดขวางไม่ให้คุณเติมเต็ม ศักยภาพของตัวเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งพฤติกรรมและบุคลิกของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตามความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง

Mary Cay Ricci (2017) อธิบายความหมาย กรอบความคิดว่าเป็นระบบความเชื่อ ที่ชี้ให้เห็นว่าสติปัญญาและหรือพรสวรรค์สามารถเติบโตและพัฒนาได้ ด้วยความเพียรพยายามและการเรียนรู้

อารยา ปิยะกุล (2555) ให้ความหมาย กรอบความคิดว่าเป็นทักษะของบุคคลเกี่ยวกับ ทักษะทางปัญญา (Intellectual Skills) ความสามารถพิเศษ (Talent) และบุคลิกภาพ (Personality) ของตนเอง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและวิถีชีวิตของบุคคล

ราชบัณฑิตสภา (2558) ให้ความหมายกรอบความคิดว่า ความหมาย กรอบคิดติดยึด กรอบความคิด ชุดความคิด (Mindset) เป็นกรอบแนวทางของกรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหลัก ความคาดหวัง ที่บ่งการพฤติกรรมหรือท่าที มโนทัศน์ของบุคคลให้ยอมรับหรือตอบโต้เหตุการณ์ ที่เผชิญหน้าตามความคิด ความเชื่อที่บุคคลยึดติดและเกี่ยวพันกับประสบการณ์ที่ผ่านมา จนยากที่จะ



เปลี่ยนแปลง ซึ่งในทางการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดมีความหมายลึกซึ้งกว่าความเชื่อ มีรากฐานมาจากค่านิยม วิถีชีวิต และความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา นำไปสู่พฤติกรรม การปฏิบัติการเลือกและการตัดสินใจในกระบวนการการศึกษา

ศุนย์จิตวิทยา (2558) ให้ความหมายกรอบความคิดว่า หมายถึง ความเชื่อหรือความคิด ที่ส่งผลถึงพฤติกรรม และทัศนคติ ซึ่งประสบการณ์ต่างที่เราได้รับ (Input) จะส่งผลต่อความเชื่อ ความคิด (Mindset) และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนามุมมองต่างๆ ของบุคคล (Perspective)

สรุปได้ว่า กรอบความคิด เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับศักยภาพความสามารถทาง ปัญญาของตนเองที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่อเหตุการณ์ที่เผชิญ ซึ่งบุคคลที่มีกรอบ ความคิดแตกต่างกันก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อเหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกันด้วย และสามารถ เปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์และการนำไปประยุกต์ใช้

#### 4. ความสำคัญของกรอบความคิด

กรอบความคิด เป็นกรอบความเชื่อ แนวความคิด ระบบความเชื่อที่บุคคลใช้เป็น ตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมา กรอบความคิดที่ต่างกันทำให้บุคคลมีแนวคิดมุมมองที่ต่างกัน ในเรื่องเดียวกัน จะเห็นได้ว่ากรอบความคิดมีอิทธิพลต่อมุมมอง แนวคิด ทัศนคติ และการแสดง พฤติกรรมของบุคคล (Dweck, 2006) กรอบความคิดที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาความสำเร็จในชีวิต ของบุคคล ผลการวิจัยสรุปว่า กรอบความคิดเป็นแนวความคิด ความเชื่อ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม เจตคติ และมุมมองที่แตกต่างกันของบุคคล จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับกรอบความคิด มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของกรอบความคิดและ กรอบความคิดแบบเติบโต ดังนี้

##### 4.1 ความสำคัญของกรอบความคิด

Dweck & Leggett (1988) ศึกษาความเชื่อในความสามารถของตนเอง พบว่า ความเชื่อของกรอบความคิดทั้งสองประเภทมีความแตกต่างกัน บุคคลเชื่อว่าความสามารถของตนเอง เปลี่ยนแปลงได้ เขาจะรับรู้ว่าเขามีการรับรู้ความสามารถของตนเองผลลัพธ์ในอนาคต และมุ่งเรียนรู้ มากกว่าผู้ที่เชื่อว่า ความสามารถของตนเองเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไม่ได้

Dweck & Leggett (1988) ศึกษาความเชื่อในความสามารถของตนเอง พบว่า ความเชื่อของกรอบความคิดทั้งสองประเภทมีความแตกต่างกัน บุคคลเชื่อว่าความสามารถของตนเอง เปลี่ยนแปลงได้ เขาจะรับรู้ว่าเขามีการรับรู้ความสามารถของตนเองผลลัพธ์ในอนาคต และมุ่งเรียนรู้ มากกว่าผู้ที่เชื่อว่า ความสามารถของตนเองเปลี่ยนแปลงไม่ได้

Bandura (1997) ได้ศึกษาบทบาทของกรอบความคิดเกี่ยวกับความสามารถของ บุคคลกับการควบคุมในงาน พบว่า บุคคลที่เชื่อว่าความสามารถนั้นมาจากการพัฒนาของเขา บุคคลนั้นจะคิดว่าเขาสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ เพราะผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมุ่ง

การเรียนรู้ แต่ในทางกลับกันผู้มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เขาจะโทษสถานการณ์ภายนอกว่าเป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้หรือเกิดปัญหาจากบุคคลอื่น

Dweck (2006) ได้อธิบายถึงความสำคัญของกรอบความคิดว่า ไม่ได้ส่งผลแต่เพียงในบริบทของการเรียนเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรอบความคิดแบบเติบโต มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกีฬา เพราะสิ่งที่มักถูกมองเป็นอันดับหนึ่งในการที่จะเป็นเลิศในด้านกีฬาคือพรสวรรค์ (talent) กล่าวคือหากบุคคลมีรูปร่าง การเคลื่อนไหว และลักษณะต่าง ๆ ตรงตามนักกีฬาในอุดมคติ โดยไม่ต้องใช้ความพยายาม บุคคลนั้นจะถูกเรียกว่า เกิดมาเพื่อกีฬานั้น ๆ และจะเป็นที่ต้องการของทีมและครูฝึกกีฬา อย่างไรก็ตาม Dweck แย้งว่านักกีฬามากมายไม่ได้มีลักษณะตามอุดมคติ แต่ก็สามารถประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียงได้ยิ่งกว่านักกีฬาที่เกิดมาพร้อมกับพรสวรรค์ Dweck เสนอว่าปัจจัยอื่นที่สำคัญอย่างมากต่อการประสบความสำเร็จในด้านกีฬา คือ การมีกรอบแนวความคิดแบบเติบโต เพราะจะทำให้นักกีฬามีความพยายาม อดทนฝึกซ้อม และหาวิธีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ยกตัวอย่างนักกีฬาที่มี กรอบแนวความคิดแบบเติบโตไว้ ได้แก่ Michael Jordan, Tiger Woods, และ Muhammad Ali เป็นต้น ส่วนกรอบความคิดในบริบทการทำงานหรือธุรกิจ กรอบความคิดก็มีความสำคัญมากเช่นกัน ตามที่ Dweck กล่าวไว้ว่า องค์กรหรือบริษัทที่มีพนักงานที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดเป็นส่วนใหญ่จะพบปัญหามากกว่า เพราะพนักงานเหล่านั้นมักจะไม่ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง หลีกเลี่ยงการปรับเปลี่ยนงานที่มีความท้าทาย พวกเขาเชื่อว่าหากทำสิ่งใหม่ ๆ แล้วไม่ประสบความสำเร็จนั้นจะบ่งชี้ว่าพวกเขาไร้ประสิทธิภาพ พวกเขาจึงเลือกที่จะทำตามรูปแบบงานเดิม ๆ ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าคุณลักษณะต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงได้ มักแสวงหาความท้าทาย มีการปรับเปลี่ยนพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอยู่เสมอ พวกเขามักจะไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวและมองว่าความล้มเหลวนำไปสู่การเรียนรู้ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

Molden, & Dweck (2006) กรอบความคิด มีพื้นฐานจากความเชื่อ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เราได้รับโดยที่เราสามารถเปลี่ยนกรอบความคิดในช่วงไหนของชีวิตก็ได้ เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และได้รับความพึงพอใจอย่างแท้จริง รวมถึงคนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดในเรื่องหนึ่ง อาจมีกรอบความคิดแบบเติบโตในอีกเรื่องหนึ่งได้ ซึ่งได้แสดงให้เห็นในการทดลองอย่างแพร่หลาย สาเหตุที่คนแต่ละคนมีความเชื่อส่วนบุคคลแตกต่างกันนั้นมาจากการอบรมเลี้ยงดูและประสบการณ์ที่ได้รับที่แตกต่างกัน

Dweck (2017) นอกจากกรอบความคิดของพนักงาน การศึกษากรอบความคิดของ ผู้บริหารหรือหัวหน้าพบว่า ผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะยอมรับและให้โอกาสลูกน้องที่ทำได้ผิดพลาด ส่วนผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดมักจะให้ความสำคัญกับความสามารถและลำดับขั้น กล่าวคือผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด มักตัดสินคนจากผลงาน และมักแสดงว่าตนมีความสามารถ

และอำนาจเหนือลูกน้อง ยิ่งกว่านั้นผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะมักมองข้ามพัฒนาการของพนักงาน นอกจากการเรียน กีฬา และการทำงาน กรอบความคิดแบบเติบโตและแบบยึดติดยังถูกพิสูจน์ว่า มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรัก โดย Dweck เสนอว่า กรอบความคิดในด้านความสัมพันธ์ แบ่งได้เป็น 3 อย่าง คือ ความเชื่อต่อระดับความรักของตนเอง ความเชื่อต่อระดับความรักของคนรัก และความเชื่อที่มีต่อระดับความรักที่มีให้กันและกัน บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะเชื่อว่า 3 อย่างนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนคนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะเชื่อว่า 3 อย่างนี้มีความคงทนถาวรและไม่เปลี่ยนแปลง จากการศึกษาครุฑรักพบว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดด้านความรักจะเป็นคนที่เชื่อเรื่องพรหมลิขิต ส่วนบุคคลที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตจะเป็นคนที่เชื่อว่าความรักคือการปรับตัวเข้าหากัน กล่าวคือเมื่อบุคคลมีกรอบความคิดแบบยึดติดในเรื่องความรัก เขาจะเชื่อว่าคู่ครองที่เหมาะสมคือคนที่สามารถเข้ากันได้เลยทั้งสองฝ่าย โดยไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนใด ๆ ดังนั้นคนที่มีกรอบความคิดในลักษณะนี้ มักจะมีการจัดการปัญหา ที่ไม่เหมาะสมนัก นั่นคือไม่พยายามปรับตัวเองให้เข้ากับคู่รัก และมักใช้วิธีการจัดการปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ในทางกลับกันหากบุคคลมีชุดความแบบเติบโตเขาจะเชื่อว่าคู่แท้เกิดจากความพยายามที่จะปรับตัวเข้าหากัน คนในลักษณะนี้จะยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงรอยกันในความรัก คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีรูปแบบการจัดการปัญหาที่เหมาะสม ทำให้มีแนวโน้มที่จะรักษาความสัมพันธ์ของกันและกันไว้ได้ดี ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นก็มักสามารถคงความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้

Dweck (2017) อธิบายถึงความสำคัญของกรอบความคิดว่า โดยทั่วไปแล้ว กรอบความคิดมีความสำคัญเนื่องจากกรอบความคิดเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล กรอบความคิดทำให้บุคคลมีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน และกรอบความคิดยังเปลี่ยนแปลงการรับรู้ความหมายของความล้มเหลวและความพยายาม

สรุปได้ว่า กรอบความคิดมีความสำคัญต่อบุคคลและมีอิทธิพลต่อชีวิตอย่างมาก ทั้งด้านการเรียน ความรัก ความสัมพันธ์ กีฬา ธุรกิจ และการทำงาน ซึ่งกรอบความคิดนั้น จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพความสามารถของมนุษย์ มีอิทธิพลต่อมุมมอง ทัศนคติ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมา หากบุคคลมีกรอบความคิดแบบเติบโต ก็จะทำให้มีความคิด ความเชื่อ และการตอบสนองเมื่อเจอปัญหาและสถานการณ์ที่เผชิญไปในทางบวกจะทำให้พฤติกรรมการดำเนินชีวิต การเรียน และการทำงานในทางบวกส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีและประสบความสำเร็จในทางกลับกันบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะมีพฤติกรรมตอบสนองเมื่อเจอปัญหาที่เผชิญไปในทางลบ ไม่กล้าเผชิญปัญหาที่ท้าทาย หลีกหนี และยอมแพ้

## 4.2 ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต

กรอบความคิดแบบเติบโต มีความสำคัญหลายประการ ทำให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และแสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ (Mueller, & Dweck, 1998) รวมถึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามและการพึ่งพาตนเอง ทาง การเรียนรู้ ของผู้เรียน (Grant, & Dweck, 2003)

Dweck (2006) เสนอผลการวิจัยเรื่อง กรอบความคิดที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนา ความสำเร็จในชีวิตของบุคคล ผลการวิจัยสรุปว่า กรอบความคิดของบุคคลจะส่งผลพฤติกรรม เจตคติ และมุมมองที่แตกต่างกัน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักการศึกษาและ นักจิตวิทยา ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต ดังนี้

Blackwell, Trzesniewski, & Dweck (2007) ได้อธิบายว่า กรอบความคิดแบบ เติบโต มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนพฤติกรรมยึดมั่นในการเรียนรู้ ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ และพฤติกรรมความมุ่งมั่น พยายามในการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย อีกทั้งทำให้ปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี และจะมีความอดทนมากกว่าและมีผลการเรียนรู้ที่ดีกว่าผู้เรียนที่ขาดกรอบความคิดแบบเติบโต

Mueller, & Dweck (2009) สรุปประโยชน์และความสำคัญของกรอบความคิด แบบเติบโตว่ามีความสำคัญหลายประการ ทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และ แสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ อีกทั้งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ของผู้เรียน รวมถึง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามและการพึ่งพาตนเองทางการเรียนรู้ ของผู้เรียน นอกจากนี้ กรอบความคิดแบบเติบโตยังส่งผลต่อการมีเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียน

Dweck (2010) ระบุว่านักเรียนที่มีกรอบความคิดแตกต่างกัน จะมีความเชื่อ เกี่ยวกับสติปัญญาที่แตกต่างกัน นักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตต้องการเรียนรู้และเติบโต พวกเขาจะสนใจในกิจกรรมที่ยากและท้าทาย แม้จะทำให้พวกเขาล้มเหลว พวกเขาจะมองสิ่งที่เป็น ปัญหาที่ยากนั้นจะเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะทำให้พวกเขาได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

Erler, & Macaro (2011) นำเสนอว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะพยายามที่ จะเรียนรู้และหาทางที่จะควบคุมสิ่งต่างๆ มากกว่า บุคคลผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด เมื่อพิจารณา บทบาทของกรอบความคิดเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลกับรูปแบบการเผชิญกับปัญหานั้น เมื่อมีการควบคุมในงานสูงเท่ากัน ผู้ที่มีกรอบความคิดทั้งสองแบบมักเลือกรูปแบบการเผชิญปัญหา เหมือนกัน แต่เมื่อใดก็ตามที่การควบคุมในงานต่ำ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะเลือกใช้รูปแบบ การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง

Yeager, & Dweck (2012) ได้นำเสนอความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโตว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่น พยายาม แรงจูงใจ และการพึ่งพาตนเองของผู้เรียน และกรอบความคิดแบบเติบโต ยังช่วยการจัดการความเครียดและความก้าวร้าวได้อีกด้วย ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะนอกจากจะมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้แล้ว ยังมีแรงจูงใจภายใน และความมุ่งมั่นพยายาม

Weiss, & Fortus (2013) กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน และพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันอยู่กับการเรียนรู้ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ และพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย

Dockterman, & Blackwell (2014) ได้เสนอประโยชน์และความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโตว่า ผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ได้มากกว่าผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด

Esparza, Shumow, & Schmidt (2014) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตว่า บุคคลที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโต มีความคิด ความเชื่อ ว่าสติปัญญาของเขาคือสิ่งที่สามารถดัดแปลง เปลี่ยนแปลงและเติบโตได้ บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีแนวโน้มต้อนรับความท้าทาย ยินหยัดเผชิญหน้ากับอุปสรรค รับรู้ เข้าใจว่าความพยายามและ กลยุทธ์ในการเรียนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ใช้ประโยชน์จากผลสะท้อนกลับถึงการปรับปรุง ให้ดีขึ้น และการหาแรงบันดาลใจในความสำเร็จของบุคคลอื่น

Rienzo, Rolfe, & Wilkinson (2015) นำเสนอผลการวิจัยว่า ผู้เรียนที่ได้รับกิจกรรม การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต จะมีผลการเรียนรู้ดีขึ้น และผู้เรียนที่ได้เรียนกับผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต จะมีผลการเรียนดีกว่าผู้เรียนที่เรียนกับผู้สอนที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต

Gregory, & Kaufeldt (2015) สรุปความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโตว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะรักในการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่มีความแปลกใหม่ ชอบการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการทำซ้ำเดิม ๆ มองเห็นโอกาสการพัฒนาจากความผิดพลาด โดยนำมาทบทวนปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น มีแรงจูงใจภายใน มุ่งมั่น พยายาม มีเป้าหมายการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้จากทุกสถานการณ์และนำไปพัฒนาตนเอง แสวงหาโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ สะท้อนคิดด้วยตนเองและพยายามพัฒนาให้ดีขึ้น รวมทั้งมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเสมอ

Silver, & Stafford (2017) สรุปประโยชน์ที่สำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต คือ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะมีความสุขในการเรียนรู้ ส่วนบุคคลที่มีลักษณะแบบกรอบความคิดแบบยึดติด ชอบให้ตนเองยุ่งและฉลาดมากกว่าโดยทำงานง่าย ๆ ให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว หยุดทำงานทันทีเมื่อเกิดอุปสรรค รับรู้และเข้าใจว่าความพยายามเป็นเครื่องหมายของคนที่มีความสามารถต่ำ ปฏิเสธผลสะท้อนกลับ และรู้สึกว่าการสำเร็จของผู้อื่นเป็นภัยคุกคาม

Alerson (2017) สรุปประโยชน์ของผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะมีความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้และนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จทางการเรียน เนื่องจากสามารถกำกับตนเอง (Self-Regulation) และมีความอดทน คือปัจจัยความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนรวมทั้งความสามารถด้านต่าง ๆ

Ng (2018) กรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะนอกจากจะมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้แล้ว ยังมีแรงจูงใจภายใน และความมุ่งมั่นพยายาม

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต ว่ากรอบความคิดแบบเติบโตจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ การไม่หลีกเลี่ยงความท้าทาย การไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว การเห็นคุณค่าของความพยายาม การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งล้วนเป็นหนทางสู่การประสบความสำเร็จทั้งในด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ ในชีวิต

ภัทรพร กังวานพรชัย (2556) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านและกรอบความคิดแบบยึดติด-แบบเติบโต เป็นตัวแปรกำกับ พบว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เมื่อต้องเผชิญหน้าในสถานการณ์ที่พยายามอย่างสุดความสามารถแต่ไม่ประสบความสำเร็จ จะมีความรู้สึกแย่มากกว่าคนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด เป็นเพราะมีมุมมองว่าความพยายามคือหนทางสู่ความสำเร็จ จึงมีความคาดหวังในตนเองสูงรวมถึงคาดหวังให้ผู้อื่นมีความพยายามเช่นเดียวกับตนด้วย จึงอาจมีปัญหาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ นอกจากนี้ คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตยังมีแนวโน้มในการคิดไกลถึงอนาคต ในขณะที่คนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะคิดอยู่กับปัจจุบัน

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการเผชิญปัญหาของบุคคลที่มีกรอบความคิดต่างกัน ดังนี้ Morser et al. (2011) ศึกษาความใส่ใจกับความผิดพลาดและการปรับตัว ด้วยวิธีการวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปรากฏว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตกับผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด มีความแตกต่างกัน คือ มุมมองต่อความผิดพลาดหรือความล้มเหลว และการปรับตัว ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีการตระหนักและให้ความสนใจ กับความผิดพลาด รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองภายหลังจาก

ที่ผิดพลาดได้มากกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด และผลการศึกษาของ Schoder et al. (2014) ที่ได้ศึกษาผลของกรอบความคิดต่อการควบคุมทางปัญญา (Cognitive control) ด้วยการวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งผลปรากฏว่า กลุ่มที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีความสนใจต่อสิ่งเร้า ในขณะที่กลุ่มที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะสนใจที่ผลลัพธ์ ซึ่งไม่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัว แตกต่างจากกลุ่มที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตที่มีการปรับตัวได้ดีกว่า นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาของ King (2012) ยังแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์กับความสามารถ ในการปรับตัวที่เหมาะสม ขณะที่กรอบความคิดแบบยึดติดมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวที่ไม่เหมาะสม การศึกษาทั้งสองเรื่องสามารถอธิบายถึงการปรับตัวของคนที่มีกรอบความคิดที่แตกต่างกัน ในการเผชิญกับความล้มเหลว ด้วยวิธีการได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโต มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพความสามารถ ของบุคคล กล่าวคือบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด เนื่องจากบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะสร้างแรงบันดาลใจ จากภายใน มีความมุ่งมั่น พยายาม รักการเรียนรู้ มองอุปสรรคและงานที่ยากเป็นความท้าทาย นำผลสะท้อนกลับ (Feedback) มาใช้ปรับปรุงตนเอง และนำความสำเร็จของผู้อื่นมาสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเอง ซึ่งลักษณะที่สำคัญของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมีดังนี้ คือ 1) มีความเชื่อในศักยภาพทางสติปัญญา ความสามารถของตนเองว่าสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ ผ่านการเรียนรู้และพยายาม 2) เผชิญหน้ากับความล้มเหลวและตระหนักว่าความผิดพลาดล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 3) การต้อนรับความท้าทาย มุ่งมั่นกับงานที่ยากและท้าทาย เชื่อว่าจะทำให้เกิดความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น 4) ศรัทธาในความพยายามว่าเป็นหนทางแห่งการเรียนรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จ 5) นำผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์มาเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลที่จะพัฒนาตนเอง และ 6) นำความสำเร็จของบุคคลอื่นมาเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ

## 5. ประเภทของกรอบความคิด

Dweck (2006) ได้เสนอผลการวิจัยเรื่อง กรอบความคิด ว่ากรอบความคิดเป็นแนวความคิด ความเชื่อ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม เจตคติ และมุมมองที่แตกต่างกันของบุคคล โดยกรอบความคิดเป็นการอธิบายถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสติปัญญาและความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งในบุคคลหนึ่งจะประกอบด้วย กรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอยู่ 2 ประเภท ดังนี้

### 5.1 กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset)

กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถทางปัญญาของตนว่าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มุมมองนี้จะส่งผลกระทบต่อบุคคลทำให้ผู้เรียนเกิดความกังวลในความสามารถของตนเอง ให้ความสำคัญกับระดับความฉลาดเป็นอันดับแรก ต้องการให้ถูกมองว่าเป็นคนที่ฉลาด จึงต้องการทำงานที่สำเร็จได้ง่ายประสบความสำเร็จโดยไม่มีควมผิดพลาด เป็นเครื่องยืนยันความฉลาด และมองว่าการทำงานที่ยากและท้าทายเสี่ยงต่อความล้มเหลว (Dweck, 2006)

### 5.2 กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นกรอบความคิดที่ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าความสามารถทางปัญญาของตนเองคือสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ปรับเปลี่ยนได้ด้วย ความพยายาม ถึงแม้คนเราอาจแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่เกิด ความถนัด ความสนใจ และนิสัยใจคอ บุคคลกลุ่มนี้เชื่อว่า สติปัญญา ความสามารถพื้นฐานของมนุษย์เป็นคุณสมบัติที่พัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน เรียนรู้อย่างจริงจัง และเติบโตไปด้วยความพยายามและประสบการณ์ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบนี้เมื่อเผชิญปัญหา อุปสรรคยอมไม่ยอมแพ้ ถือว่าเป็นการทำทหายให้ทำงานมากขึ้นเพื่อก้าวข้ามความล้มเหลวไปสู่ความสำเร็จ (Dweck, 2006)

กรอบความคิดของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดและพฤติกรรม ที่แสดงออกต่อสิ่งในสิ่งเดียวกันแตกต่างกันด้วยเช่นกัน หากบุคคลที่มีความเชื่อว่าคุณสมบัติพื้นฐานของคุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จะนำไปสู่ความคิดและการกระทำแบบหนึ่ง ส่วนความเชื่อที่ว่าคุณสมบัติพื้นฐานของคุณสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ จึงนำไปสู่ความคิดและการกระทำ อีกแบบหนึ่งที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เรียกว่าช่วงเวลาแห่งความตระหนัก (Dweck, 2006)

อารยา ปิยะกุล (2558) ได้อธิบายประเภทของกรอบความคิด ทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1. กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) เป็นความเชื่อว่าทักษะทางปัญญาของตนเองเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด คงที่ และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะเชื่อว่าศักยภาพของมนุษย์เป็นคุณลักษณะที่ถูกกำหนดมาตั้งแต่ต้น ด้วยเหตุนี้ มักจะคิดว่า คนเก่งสามารถประสบความสำเร็จได้โดยไม่ต้องพยายาม หากบุคคลที่ใช้ความพยายามแล้วไม่ประสบความสำเร็จก็จะถูกมองว่า เขาไม่ใช่คนเก่งจริง ในขณะเดียวกัน หากบุคคลใช้ความพยายามแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เขาก็จะอ้างว่า ความล้มเหลวเกิดขึ้นไม่ใช่เพราะว่าเขาไม่เก่ง แต่เพราะเขายังไม่ได้ทำอะไรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบ ยึดติด จะสนใจเพียงผลลัพธ์ที่สะท้อนความสามารถของตนเอง แต่จะไม่สนใจคำอธิบายที่จะให้ความรู้ โดยปกติบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะตระหนักในคุณค่าและมองโลกในแง่ดีเหมือนกับบุคคล



ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต แต่สิ่งที่แตกต่างคือ จะเชื่อว่า ความล้มเหลว คือตัวบ่งชี้ว่าตนเองไม่เก่ง ด้วยเหตุนี้ เขาจะพยายามหลีกเลี่ยงความล้มเหลวด้วยการปฏิเสธงานที่ยากหรือท้าทาย และปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ แล้วยังประเมินความสามารถของตนเองผิดพลาด เขาจะมองความสำเร็จเป็นความพิเศษที่ตนเองมีเป็นสิ่งที่เหนือกว่าและดีกว่าคนอื่น ๆ เช่น การได้รับการปฏิบัติที่พิเศษกว่าคนอื่น ดังนั้น เขาจึงพอใจที่จะอยู่แบบเดิม ๆ เพื่อคงความเชื่อเกี่ยวกับความเก่งและความพิเศษของตนเอง อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดทุกคนจะขาดความพยายาม หรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง เพราะบางคนอาจจะมีความพยายามแต่เมื่อพบกับความล้มเหลวเขาจะรู้สึกท้อถอยได้ง่าย และเมื่อเจออุปสรรคหรืออยู่ในสถานการณ์กดดัน เขาก็จะมีความเครียดสูงและยอมแพ้ได้ง่าย หากเขาผิดหวัง ล้มเหลว บางคนหลีกเลี่ยงความล้มเหลวด้วยแนวทางที่ไม่ถูกต้อง เช่น โกง ทูจจริต ลอกงาน การบ้าน ข้อสอบ เป็นต้น บางคนเปรียบเทียบตนเองกับคนที่ดูดีกว่าเพื่อรักษาระดับของความภาคภูมิใจในตนเอง และบางคนมองว่าความล้มเหลว เป็นตัวบ่งชี้ว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่สามารถยอมรับความล้มเหลวหรือความผิดหวังได้

2. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นความเชื่อว่าความสามารถของตนเองพัฒนาได้ตลอดเวลา และเชื่อว่า ศักยภาพของมนุษย์ โดยเฉพาะทักษะทางปัญญา ความสามารถพิเศษ และบุคลิกภาพ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และพัฒนาด้วยการฝึกฝนและความพยายาม ด้วยเหตุนี้เขาจึงไม่หยุดนิ่ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ชอบคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ พร้อมเสี่ยงและกล้าที่จะสู้กับความยากและ ความท้าทายต่าง ๆ มักจะทำสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเป็นไปไม่ได้ด้วยความอดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค และใช้ความพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะประเมินความสามารถของตนเองตรงตามความเป็นจริง เพราะเขาเชื่อว่า ตนเองคือมนุษย์ธรรมดาคนหนึ่ง และสามารถพัฒนาได้ เขาจึงเปิดใจรับข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองไม่ว่าจะเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ หากเขาถูกวิจารณ์ในเชิงลบ เขาจะไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามลง ซึ่งคุณสมบัตินี้เป็นคุณสมบัติหนึ่งของบุคคลที่พิเศษตามแนวคิดของ Howard Gardner (ผู้พัฒนาทฤษฎี Multiple Intelligence และแนวคิด Five Minds) ที่เขียนไว้ในหนังสือ Extraordinary Minds ว่าคนที่พิเศษจะมีความฉลาด ในการระบุดูแลและจุดอ่อนของตนเองได้ และสิ่งนี้คือสิ่งสำคัญของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ เมื่อบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตประสบความสำเร็จ เขาจะมองว่าความสำเร็จนั้น เกิดจากความพยายาม การฝึกฝนอย่างหนัก และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ยาวนาน หากเจอปัญหา อุปสรรค หรืออยู่ในสถานการณ์กดดัน แม้เขาจะเครียด แต่จะไม่ยอมแพ้ ในทางตรงกันข้าม เขาจะหาทางเผชิญ สู้กับปัญหาด้วยความมุ่งมั่น หากเขาผิดหวังล้มเหลว หรือมีประสบการณ์เชิงลบ เขาจะพยายามมากขึ้น และหากเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว แม้จะรู้สึกเสียใจเขาจะไม่ลด ความพยายามลง เพราะเขาคิดว่า

ความล้มเหลวเป็นบทเรียนที่ทำให้เห็นจุดบกพร่องของตนเอง เพื่อนำไปแก้ไขให้ถูกต้อง นอกจากนี้บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตนี้มักจะเปรียบเทียบกับคนที่ดีกว่าเพื่อกระตุ้นให้ตนเองพยายามและทำให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ธนะดี สุริยะจันทร์หอม (2561) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู พบว่ามีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ

- 1) เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้
- 2) ต้อนรับความท้าทาย
- 3) ยืนหยัดแม้เผชิญความพ่ายแพ้
- 4) มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้
- 5) เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ และ
- 6) หาบหุเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

สรุปได้ว่า กรอบความคิด (Mindset) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าสติปัญญาและความสามารถนั้นเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพยายามอย่างหนัก ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะมีลักษณะชอบงานที่ยาก และท้าทาย มองว่า ความพยายามเป็นกุญแจความสำเร็จ รักในการเรียนรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเกิดจากแรงจูงใจภายในเชื่อว่าการทำงานยากกว่าเป็นสิ่งที่ช่วยฝึกฝนให้มีความชำนาญมากขึ้น มองว่าอุปสรรคทำให้เกิดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา และนำคำวิพากษ์วิจารณ์ไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดี

2. กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) เป็นความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าสติปัญญาและความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างน้อย ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะมีลักษณะที่ชอบงานง่าย ชอบงานที่แสดงถึงความฉลาด ไม่ชอบเสี่ยงที่ทำงานยากและหวาดกลัวงานที่มีความท้าทายเพราะจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงจุดบกพร่องของตัวเอง จึงมักหลีกเลี่ยงและปฏิเสธงานที่มีความเสี่ยง หรือถ้าเสี่ยงหรือปฏิเสธไม่ได้ จะหาวิธีโกงหรือทุจริตเพื่อให้บุคคลอื่นมองว่าฉลาดและเก่งเสมอ

## 6. ลักษณะของกรอบความคิด รายละเอียดดังนี้

### 6.1 ลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset)

Dweck (2006) แบ่งลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ดังนี้

#### 1. ปฏิเสธความยุ่งยาก ท้าทาย

ความยุ่งยาก และงานที่ท้าทาย เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความยากลำบาก และมีโอกาส ที่จะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นงานที่มีความยุ่งยากค่อนข้างเสี่ยงที่จะล้มเหลว และทำให้เกิดผลกระทบด้านลบกับภาพลักษณ์ของบุคคล บุคคลที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบยึดติดจึงหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความท้าทาย และมักยึดติดกับการทำงานในสิ่งที่ถนัดและสิ่งที่รับรู้ว่าจะสามารถทำได้ดี

## 2. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับอุปสรรค

บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด มักจะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค ดังนั้นเมื่อบุคคลลักษณะนี้เผชิญหน้ากับอุปสรรคเขามักที่จะตัดสินใจปฏิเสธในการทำงานต่อไป เนื่องจากรู้สึกความท้อถอย พ่ายแพ้ และเลิกทำงานนั้นไปในที่สุด

## 3. ความพยายามต่ำ

บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะมีความเข้าใจว่าความพยายามเป็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ถ้าบุคคลมีความสามารถก็จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายโดยไม่ต้องอาศัยความพยายาม ดังนั้นความพยายามจึงเป็นสัญลักษณ์ของบุคคลที่ไร้ความสามารถ

## 4. เพิกเฉยต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด มักจะละเลยต่อการวิจารณ์แม้ว่าการวิจารณ์นั้น จะเป็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

## 5. หวั่นไหวกับความสำเร็จของผู้อื่น

บุคคลที่มีกรอบความคิดยึดติดจะเห็นความสำเร็จของผู้อื่นเป็นเหมือนภัยคุกคาม เห็นบุคคลอื่นประสบความสำเร็จทำให้เกิดความไม่มั่นใจ หวั่นไหวในความสามารถของตนเอง

## 6.2 ลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

### 6.2.1 การต้อนรับความท้าทาย

บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ยอมรับความท้าทายเพราะการยอมรับความท้าทายจะทำให้เกิดการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญ

### 6.2.2 เผชิญหน้ากับความล้มเหลวด้วยความเพียร

บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เมื่อเจออุปสรรค ความล้มเหลวไม่ทำให้บุคคล เกิดความท้อใจ ภาพลักษณ์ไม่ได้เกี่ยวข้องถึงความสำเร็จของบุคคล ความล้มเหลวเป็นโอกาส ในการเรียนรู้ ดังนั้นทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้และประสบความสำเร็จได้มากขึ้น

### 6.2.3 มองความพยายามเป็นหนทางถึงความเชี่ยวชาญ

บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ไม่มองความพยายามว่าเป็นสิ่งที่ไม่มีประโยชน์ แต่เป็นสิ่งจำเป็นถึงการก้าวหน้าและเป็นทักษะที่มีประโยชน์และนำไปสู่ความสำเร็จ

### 6.2.4 เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์

บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เห็นความสำคัญของการวิพากษ์วิจารณ์ และ ผลสะท้อนในทางลบนั้นเป็นต้นกำเนิดของข้อมูล นั้นไม่ได้หมายความว่าทุกคำวิพากษ์วิจารณ์จะมีคุณค่า หรือว่าไม่เคยได้รับคำติเตียนโดยตรง แต่อย่างน้อยที่สุดบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะทราบว่าเขาหรือเธอสามารถเปลี่ยนให้ตนเองดีขึ้นได้ ดังนั้นสิ่งที่เป็ผลสะท้อนในแง่ลบ

ไม่ได้ให้รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยตรงของบุคคลนั้น แต่ค่อนข้างจะเป็นความสามารถของพวกเขาในปัจจุบัน

#### 6.2.5 ค้นพบบทเรียน และแรงบันดาลใจในความสำเร็จของผู้อื่น

บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เห็นความสำเร็จของบุคคลอื่นเป็นแหล่งข้อมูลความรู้และแรงบันดาลใจ บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะไม่เห็นว่าการสำเร็จเป็นแบบเกม ที่จะต้องมีคินแพ้และชนะ หรือ ถ้าคนใดประสบความสำเร็จ ก็จะต้องล้มเหลว

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้สรุปลักษณะกรอบความคิดทั้ง 2 ประเภทดังนี้

Ricci (2013, p. 3) ได้สรุปถึงลักษณะของกรอบความคิด (Mindset) ทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นระบบความคิดความเชื่อที่แนะนำ ให้บุคคลว่า ระดับสติปัญญาสามารถทำให้เพิ่มขึ้นเมื่อพัฒนาร่วมกับความพยายาม และเน้นที่การเรียนรู้

2. กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) เป็นระบบความคิดความเชื่อที่ว่าความฉลาดทางสติปัญญา ทักษะ หรือพรสวรรค์ และความสามารถของบุคคลมีมาแต่กำเนิด กำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับคุณลักษณะทางปัญญาของบุคคลนั้น

Esparza, Shumow, & Schmidt (2014) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ดังนี้

บุคคลที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีความคิดความเชื่อที่ว่าสติปัญญาของเขาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้ มีแนวโน้มต้อนรับความท้าทาย ยืนหยัดเผชิญหน้า กับอุปสรรค รับรู้ เข้าใจว่าความพยายามและกลยุทธ์ในการเรียนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ใช้ประโยชน์จากผลสะท้อนกลับถึงการปรับปรุงให้ดีขึ้น และการหาแรงบันดาลใจในความสำเร็จของบุคคลอื่น

Yan, Thai, & Bjork (2014) กล่าวถึง ความแตกต่างของกรอบความคิดส่งผลให้คน มีมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านมุมมองต่อภาพลักษณ์ การใช้ความพยายาม การเรียนรู้ รวมถึงการปรับตัว ทั้งนี้การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้มากกว่าการพิสูจน์ภาพลักษณ์ของตนเอง รวมถึงการปรับตัวที่เหมาะสมเมื่อประสบความล้มเหลว เป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะมีกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ได้

Goldberg (2016) ได้สรุปลักษณะของผู้สอนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตไว้ดังนี้ 1) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีคุณค่าและควรได้รับการยกย่อง 2) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้แต่ใช้กระบวนการเรียนรู้ และระยะเวลาที่แตกต่างกัน 3) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จทางการเรียนรู้ และ 4) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

Brock, & Hundley (2016) กล่าวไว้ว่า ผู้สอนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีคุณลักษณะสำคัญมีดังนี้ 1) เปิดใจ (open mind) รับฟัง และแสวงหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) สื่อสารความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนไปยังผู้ปกครองอย่างสร้างสรรค์ 3) คิดค้นวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด 4) เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จ ในการเรียนรู้ 5) เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากเพื่อนร่วมวิชาชีพที่เก่งกว่าตน 6) ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ 8) เชื่อมมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรกุล (ม.ป.ป., น. 8) ได้อธิบายถึงบุคคลที่มีลักษณะกรอบความคิดแตกต่างกันก็มีแนวโน้มการจัดการทางอารมณ์ต่างกัน

1. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เมื่อพบกับความผิดพลาด ผิดหวังก็อาจมีอารมณ์เศร้าได้ แต่พวกเขาจะพยายามเรียนรู้และตั้งใจแก้ปัญหา ไม่จมอยู่กับอารมณ์เศร้า ความผิดพลาดไม่ได้บอกว่าเขาไม่เก่งหรือไม่ฉลาด เพียงแต่บอกว่าเขายังเรียนรู้เรื่องไม่ดีพอ

2. กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด เมื่อพบกับความผิดพลาด คนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะมองในเชิงตัดสินว่าความผิดพลาดคือความล้มเหลวของตนว่าตนไม่เก่งพอ เป็นความคิดที่ก่อให้เกิดอารมณ์เศร้าโดยมีความเชื่อว่าตนเอง ไม่สามารถเก่งขึ้นได้ จึงไม่พยายามที่จะแก้ไขแต่พยายามหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาเพราะการเผชิญกับปัญหาจะยิ่งเป็นการตอกย้ำว่าตนไม่เก่ง

## 7. ความแตกต่างของคนที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดแบบเติบโต

Dweck (2006) ได้สรุปความแตกต่างระหว่างคนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต และคนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตั้งเป้าหมาย คนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะตั้งเป้าหมายแบบมุ่งเน้นผลงาน (performance goals) เป็นหลัก ลงมือกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อแสดงความสามารถ และหลีกเลี่ยงการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่น ในขณะที่คนที่มี

กรอบความคิดแบบเติบโต จะตั้งเป้าหมายแบบมุ่งเน้นการเรียนรู้ (mastery goals) โดยจะลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 2) ด้านการตอบสนองต่อความท้าทาย คนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะตัดสินใจเผชิญหน้าต่อสิ่งที่ท้าทายก็ต่อเมื่อรู้สึกว่าเขามีความสามารถในเรื่องนั้น และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ แต่จะหลีกเลี่ยงความท้าทายที่เขาไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง ในขณะที่คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะกล้าเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ และจะเปิดรับความท้าทายใหม่ ๆ 3) ด้านการให้สาเหตุความล้มเหลว คนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะหาสาเหตุของความล้มเหลวว่ามาจากการขาดความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ของตนเอง ในขณะที่คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะให้สาเหตุของความล้มเหลวเมื่อการกระทำนั้นไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือยังไม่ได้พยายามมากพอ และ 4) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตเมื่อได้รับคำแนะนำ คำวิจารณ์ที่จะช่วยให้ได้ปรับปรุงตนเองได้ลองแก้ปัญหาใหม่ๆ ดังนั้นในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจะมีการวางแผนพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด และทำได้ดีกว่าคนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด

Lee et al. (2012) อธิบายลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันว่าจะมีมุมมองต่อความพยายามแตกต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งท้าทายที่แตกต่างกันออกไปด้วย ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มักมีการแสวงหาสิ่งที่ท้าทาย เนื่องจากมีความเชื่อว่าการทำในสิ่งที่ท้าทาย เป็นเสมือนโอกาสในการเรียนรู้ ขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดมีความเชื่อว่างานที่ท้าทายเป็นเสมือนบททดสอบหรือเป็นการประเมินความฉลาดหรือความสามารถของตนเอง ดังนั้น จึงพยายามหลีกเลี่ยงความท้าทายต่าง ๆ รวมถึงมีแนวโน้มในการแสวงหาเฉพาะสิ่งที่ย่าง ๆ

Chan (2012) สรุปความแตกต่างของบุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันว่า บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มักจะให้ความสำคัญต่อการแสวงหาแนวความคิดใหม่ รวมทั้งมีความพยายาม และฝึกฝนตนเองอย่างหนัก เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ในขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด มักมีความเชื่อว่า การใช้ความพยายามสะท้อนถึงการด้อยความสามารถ เพราะหากเป็นผู้ที่มีความสามารถแล้วไม่จำเป็นต้องอาศัยความพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จึงมักหลีกเลี่ยงที่จะใช้ความพยายามในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกัน จะมีกรอบแนวคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกันใน 6 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อในศักยภาพทางสติปัญญา 2) เผชิญหน้ากับความล้มเหลว 3) การต้อนรับความท้าทาย 4) ศรัทธาในความพยายามว่าเป็นหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ 5) ผลสะท้อนหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ และ 6) ความสำเร็จของบุคคล

อื่นมาเป็นแรงบันดาลใจ สามารถสรุปลักษณะของกรอบความคิดที่แตกต่างระหว่างกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดแบบเติบโต ดังตาราง 4

**ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดแบบเติบโต**

ลักษณะกรอบความคิด	กรอบความคิดแบบยึดติด	กรอบความคิดแบบเติบโต
ความเชื่อในสติปัญญา	เชื่อว่าความสามารถทางปัญญา	เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาเปลี่ยนแปลงได้ตามความพยายามและเรียนรู้
ความสามารถ	เป็นพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด คงที่	เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้
ความพยายาม	ความพยายามไม่มีความสำคัญ ถ้าต้องพยายามแปลว่ายังไม่เก่งพอ	ความพยายามเป็นทางสู่ความสำเร็จเป็น
ความผิดพลาด	แสดงถึงการขาดความสามารถ จะหลีกเลี่ยงกับความผิดพลาด	จำเป็นต้องเพิ่มความพยายามหรือ ใช้กลยุทธ์ที่ดีขึ้น
สิ่งท้าทาย	หลีกเลี่ยงงานยากเพราะกลัวล้มเหลวจะ แสดงว่าตนไม่มีความสามารถ	ยอมรับความท้าทายเพราะสามารถ เรียนรู้จากความผิดพลาดได้
คำวิจารณ์	ไม่ยอมรับและต่อต้านคำวิจารณ์ทางลบ	ยอมรับคำวิจารณ์และนำมาปรับปรุง ตนเอง
ความสำเร็จของผู้อื่น	มองความสำเร็จของผู้อื่นว่าเป็น สิ่งน่ากลัว	เป็นแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และ เรียนรู้จากความสำเร็จของคนอื่น

จากตาราง 4 สรุปได้ว่ากรอบความคิดที่แตกต่าง ส่งผลให้คนมีมุมมองที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในด้านความเชื่อ ความพยายาม ความผิดพลาด ความท้าทาย คำวิจารณ์ และความสำเร็จของผู้อื่น มุมมองต่อภาพลักษณ์และการปรับตัว โดยผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และพยายาม มากกว่าการรักษาภาพลักษณ์ของตน รวมถึงการปรับตัวที่เหมาะสม เมื่อประสบความล้มเหลว ใช้คำวิจารณ์และความสำเร็จของผู้อื่นมาเป็นแรงบันดาลใจเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จได้ ส่วนผู้ที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะให้ความสำคัญต่อการรักษาภาพลักษณ์ของตนเอง มองว่าการใช้ความพยายามจะสะท้อนถึงการด้อยความสามารถ พยายามหลีกเลี่ยงความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความผิดพลาด ล้มเหลว

## 8. กรอบความคิดครู (Teacher's Mindset)

กรอบความคิดที่แต่ละคนยึดถือนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อชีวิตของตนและผู้อื่น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดของครูพบว่า กรอบความคิดของครู นอกจากจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อมุมมอง การสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดกับผู้เรียนอีกด้วย ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่นครูบางคนทุ่มเทจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างเต็มที่เพราะเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพได้ หากผู้เรียน มีความพยายามในการเรียนรู้และได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมที่เหมาะสม ส่วนครูบางคนที่มีความเชื่อ ว่าผู้เรียนแต่ละคนมีศักยภาพหรือความสามารถที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือ เปลี่ยนแปลงได้เพียงเล็กน้อย แม้จะหาวิธีการสนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนแล้วก็ตามไม่สามารถ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมได้ ครูกลุ่มนี้ก็จะไม่ทุ่มเทเพื่อหาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้น กรอบความคิดที่แตกต่างกันของครูจะส่งผลต่อพฤติกรรม การพัฒนาผู้เรียนอย่างยิ่ง (Gutshell, 2013)

### 8.1 ลักษณะกรอบความคิดครู

Dweck, & Leggett (1983) ได้อธิบายว่ากรอบความคิดของครูเป็นความเชื่อ พื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งรวมถึงสติปัญญาและความสามารถของบุคคล ครูที่มี กรอบความคิดแบบยึดติดจะเชื่อว่าความฉลาดเป็นสิ่งคงที่ตามธรรมชาติ และเชื่อว่าครูไม่สามารถ ควบคุมระดับสติปัญญาของนักเรียนให้มากขึ้นได้ พวกเขาเชื่อว่านักเรียนบางคนฉลาดและบางคน ไม่ฉลาด การสอนของครูไม่สามารถเปลี่ยนสติปัญญาของนักเรียนได้ ซึ่งในปี 2006 Dweck (2006) ได้เสนอให้เห็นว่าสิ่งที่ครูเชื่อเกี่ยวกับตัวเองมีผลต่อสิ่งที่เขาเชื่อเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ครูที่เดินเข้ามาใน ห้องเรียนพร้อมกับสองสิ่งคือกรอบความคิดที่วัดได้จากกรอบความคิดและสมรรถนะของครู และ ในปี 2015 Dweck (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิดและผลของกรอบความคิดที่ส่งผลต่อ พฤติกรรม วิธีหนึ่งที่จะวัดความเชื่อของนักเรียนคือการตรวจสอบความเชื่อของครูว่าเป็น กรอบความคิดแบบยึดติดหรือกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าครูที่มี กรอบความคิดแบบเติบโต จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลที่ดีกับนักเรียนในชั้นเรียน

Bandura (1997) สรุปว่า ความเชื่อเป็นหนึ่งในความสามารถที่จะกระทำเป้าหมาย ให้สำเร็จ สิ่งที่คุณคิด เชื่อ และรู้สึกมีผลต่อการพฤติกรรมที่แสดงออกมา ความเชื่อเป็นสิ่งที่นำทางชีวิต ของคน คือ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง เมื่อครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในระดับสูงพวกเขาจะเชื่อความสามารถในการสอนของตนเอง



Gaddard, Hoy, & Woolfolk Hoy (2000, p. 497) สรุปว่า ครูที่รับรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ชั้นเรียนของตนเองในระดับสูงจะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เอาชนะอุปสรรคด้วยความตั้งใจ และเผชิญหน้าต่อผู้ที่มีความล้มเหลว ยืดหยุ่น และส่งเสริมการนำนวัตกรรม การสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

Ommundsen, Huagen, & Lund (2005) สรุปว่า กรอบความคิดแบบเติบโตเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับครูเพราะงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมีแนวโน้มที่จะมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

นอกจากนี้ Dweck (2006, pp. 294-295) ได้สรุปว่า กรอบความคิดเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การพิจารณาถึงกรอบความคิดของครูเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งให้เห็นว่าครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลที่ดีกับนักเรียนในชั้นเรียน ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะทุ่มเทเวลาให้กับผู้เรียนที่เรียนแย่ที่สุดอย่างไม่หยุดยอน รักการเรียนรู้ และตระหนักว่าการสอนก็เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ยอดเยียมมาก ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้คน แรงจูงใจ รวมทั้งสิ่งที่พวกเขาสอน และเชื่อว่าครูที่ยอดเยียมนั้นสามารถฝึกฝนกันได้ ทุกอย่างเริ่มต้นที่กรอบความคิดแบบเติบโต ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับตัวครูเองหรือผู้เรียนก็ตาม ครูที่ดีจะไม่เอาแต่พูดด้วยถ้อยคำที่ฟังดูดีว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ แต่ลึกลงไปแล้วครูต้องปรารถนาที่จะเข้าถึง และจุดประกายความคิดของเด็กทุกคนด้วย

## 8.2 กรอบความคิดแบบเติบโตของครู

Goldstein, & Brooks (2007) ได้สรุปกรอบความคิดแบบเติบโตของครูเป็นความเชื่อ ความคิด มุมมองที่แสดงถึงการตระหนักในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ตระหนักว่าการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตจะส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว 2) การตระหนักในการใส่ใจ สร้างวินัย สร้างบรรยากาศที่ดีการเรียนรู้ที่ปลอดภัย การสร้างสัมพันธ์อันดี รวมทั้งการสร้างสถานการณ์ที่ท้าทาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน 3) เชื่อว่าผู้เรียนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หากครูทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตน 4) การตระหนักว่าความอายและการกลัวความผิดพลาดนั้นเป็นอุปสรรคสำคัญของการเรียนรู้ จึงต้องมีการปรับมุมมอง ความเชื่อ และวิธีคิดให้เกิดความกล้าหาญ โดยให้เผชิญสถานการณ์ที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจในการเรียน และพัฒนาความสามารถของผู้เรียน และ 5) การตระหนักในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานเพราะจะช่วยเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมาก

Goldberg (2016) ได้สรุปลักษณะของผู้สอนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ไว้ดังนี้  
 1) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีคุณค่าและควรได้รับการยกย่อง 2) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ แต่ใช้กระบวนการเรียนรู้ และระยะเวลาที่แตกต่างกัน 3) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จทางการเรียนรู้ 4) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้

Brock, & Hundley (2016) อธิบายไว้ว่า ผู้สอนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีคุณลักษณะสำคัญ มีดังนี้ 1) เปิดใจ (open mind) รับฟัง และแสวงหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) สื่อสารความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนไปยังพ่อแม่ ผู้ปกครองอย่างสร้างสรรค์ 3) คิดค้นวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด 4) เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 5) เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากเพื่อนร่วมวิชาชีพที่เก่งกว่าตนเอง 6) ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 8) เชื่อมมั่นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้

### 8.3 ความสำคัญของกรอบความคิดครูต่อผู้เรียน

Dweck (2012; Boaler, 2016) อธิบายได้ว่า ครูมีบทบาทสำคัญในกรอบความคิดของนักเรียน ครูสามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโตหรือกรอบความคิดแบบยึดติด การสนับสนุนให้นักเรียนมีกรอบความคิดแบบยึดติด โดยเน้นความสำเร็จมากกว่า ความพยายาม และเชื่อว่านักเรียนมีความสามารถตามธรรมชาติ การส่งเสริมงานที่มีความหมายและท้าทายให้กับนักเรียนนั้น เนื้อหาที่ใช้ควรยืดหยุ่นและท้าทาย ครูทำหน้าที่สอนและชี้แนะนักเรียน ภาระงานที่ให้นักเรียนควรน่าตื่นเต้นและน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ และครูควรเสริมสร้างกรอบความคิด แบบเติบโตให้กับนักเรียนโดยแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย

Anita Tyler Frank (2018) ได้ศึกษามุมมองของครูในเชิงปรากฏการณ์วิทยา เกี่ยวกับการใช้แนวคิดการเติบโตกับผู้เรียนภาษาอังกฤษ พบว่า ครูผู้สอนภาษาที่สองที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะสอนและปลูกฝังความคิดแบบเติบโตภายในให้กับผู้เรียน โดยสอนการคิดบวกการเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ความเพียร และความพยายาม

Gabriella Lawson (2019) ให้ข้อเสนอแนะ การพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษโดย ด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต ผ่านการออกแบบและดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ การสังเกตการณ์สอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอน ช่วยพัฒนาครูให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตเกี่ยวกับการสอน ซึ่งความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ของครูจะส่งผลที่ยิ่งใหญ่ต่อความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

Rheinberg (2001) นักจิตวิทยาชาวเยอรมันที่ได้ทำการศึกษา กรอบความคิดของครูใหม่ที่เริ่มทำการสอนในโรงเรียนเป็นปีแรก พบว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นได้ งานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ เช่น การศึกษาของ มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ได้ทำการวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับกรอบความคิด ด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา พบว่าครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตก็จะช่วยให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ มีความเชื่อว่านักเรียนสามารถพัฒนาได้เต็มที่สู่เป้าหมาย เมื่อมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความพยายาม

มูลนิธิสยามกัมมาจล (2562) สรุปได้ว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีคุณสมบัติ ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ดีของครูไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ ครูมีกรอบความคิดไม่ยึดติดกับความตายตัว มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ไม่ยึดติดอยู่กับความรู้เดิม ๆ ที่เคยรับรู้มา ความคิด แบบนี้ทำให้ครูมีความเชื่อว่าเด็กมีการเปลี่ยนแปลงได้ จากเด็กที่ไม่เก่ง หรือมีปัญหา ด้านการเรียน ถ้าสามารถปรับพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม เขาจะสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้ ผิดกับความคิดแบบเดิมที่มองว่าเด็กเก่งคือเด็กเก่ง เด็กไม่เก่งคือไม่เก่ง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้ และนอกจากนี้ความคิดนี้ยังช่วยให้ครูไม่หยุดพัฒนาตัวเอง พยายามเพิ่มเติมความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีอย่างมาก

สรุปได้ว่า กรอบความคิดของครู มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง และส่งผลพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนของครูที่แสดงถึงการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนแตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งสามารถตรวจสอบกรอบความคิดของครูคือ การตรวจสอบความเชื่อของครูว่าเป็นกรอบความคิดแบบใด ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในเชิงบวก เชื่อว่าสติปัญญา ความฉลาดของผู้เรียนทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ผ่านการเรียนรู้และพยายาม เมื่อครูมีความเชื่อแบบเติบโต พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนก็จะมีแนวโน้มไปในทางส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยปรับวิธีการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับผู้เรียน ที่แตกต่างกัน สร้างแรงจูงใจในการเรียน สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพให้กับผู้เรียนพัฒนาตนเอง และพัฒนาการสอนของตนเองอยู่เสมอ

## 9. การปรับกรอบความคิด

องค์กรที่ต้องพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนากลยุทธ์และวิธีการในการทำงาน ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยหลักในการเปลี่ยนแปลง และจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติหรือ กรอบความคิดของคนในองค์กรนั้น ว่าจะมีความคิดที่จะปรับตัวเองหรือมีความคิดจะปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะเกิดความเคยชินในสิ่งที่ทำอยู่ จึงไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงและต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้ช้าหรือต้องหยุดชะงัก ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้คนในองค์กรสามารถเปลี่ยนทัศนคติหรือเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น น่าจะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยองค์กรได้ (สุริพันธ์ุ เสนานุช, 2554)

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิดของบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Dweck (2006, p. 313) ที่เสนอไว้ว่า ความเชื่อ ความคิดใหม่ ๆ จะเข้ามาอยู่คู่กับความเชื่อ ความคิดเดิม ๆ และเมื่อความเชื่อ ความคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นแข็งแกร่งขึ้น มันจะทำให้บุคคลมีวิธีคิด อารมณ์ ความรู้สึก และการกระทำที่ต่างไปจากเดิม

### 9.1 แนวคิดการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิดของบุคคลนั้น มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้นำเสนอแนวคิดการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด จากกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ดังนี้

Molden, & Dweck (2006) กรอบความคิด มีพื้นฐานจาก ความเชื่อ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เราได้รับ โดยที่เราสามารถเปลี่ยนกรอบความคิดในช่วงไหนของชีวิตก็ได้ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จ และได้รับความพึงพอใจอย่างแท้จริง รวมถึงคนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดในเรื่องหนึ่ง อาจมีกรอบความคิดแบบเติบโตในเรื่องหนึ่งได้ ซึ่งได้แสดงให้เห็นในการทดลองอย่างแพร่หลาย สาเหตุที่คนแต่ละคนมีความเชื่อส่วนบุคคลแตกต่างกันนั้น มาจากการอบรมเลี้ยงดู และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

Hoffer, W. (2016) การเรียนการสอนในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตให้ครูผู้สอนก่อน เนื่องจากกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้สอนส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้พฤติกรรมการสอน และส่งผลต่อไปยังการรับรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดเป็นคุณลักษณะเป็นกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้เรียน

อารยา ปิยะกุล (2558, น. 135-136) ได้สรุปการพัฒนากรอบความคิดของแต่ละบุคคลที่ปรากฏ ในแต่ละบทของ หนังสือ Mindset: The New Psychology of Success ของ Carol S. Dweck ซึ่งสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของตนเองได้
2. บุคคลเกิดมาพร้อมกับความรักที่จะเรียนรู้ แต่กรอบความคิดแบบยึดติดทำให้บุคคลรู้สึกหมดความสนุกที่จะทำงาน โดยเฉพาะงานที่ยาก จนทำให้บุคคลต้องการยอมแพ้ด้วยข้ออ้างต่าง ๆ เช่น เหนื่อย เบื่อ หรือหิว เพราะฉะนั้น หากบุคคลต้องการหยุดหรือยอมแพ้ (ซึ่งเป็นกรอบความคิดแบบยึดติด) ขอให้บุคคลคิดด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต ด้วยจินตนาการภาพสมองที่กำลังสร้างการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายใหม่ ๆ ขึ้น ในขณะที่กำลังทำงานที่ท้าทายและกำลังเรียนรู้
3. โลกที่สมบูรณ์ แบบนั้นน่าพิสมัย แต่บุคคลจะไม่สามารถเติบโตในสภาพแวดล้อมที่คนรอบข้างต่างทำให้คุณรู้สึกดีกับตนเองตลอดเวลา หรือรู้สึกว่าคุณไม่เคยกระทำผิด ดังนั้น หากบุคคลต้องการเติบโตควรมองหาและยอมรับคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์
4. บุคคลต่างพบเจอประสบการณ์เชิงลบ เช่น สอบตก ถูกปฏิเสธงาน ถูกตำหนิ เป็นต้น แม้จะเสียใจ แต่ขอให้คิดด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต สิ่งเหล่านั้นไม่ได้ตัดสินว่าคุณฉลาดหรือไม่ฉลาดหรือคุณเป็นคนอย่างไร ในขณะเดียวกันขอให้ตั้งคำถามว่า จากประสบการณ์เหล่านั้นคุณเรียนรู้อะไรบ้าง และคุณจะใช้สิ่งที่เรียนรู้มาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างไร
5. เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะกดดัน หรือรู้สึกแย่อย่าขอให้คิดด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต นั่นคือคิดว่าตนเองกำลังเรียนรู้ที่จะเผชิญปัญหา คิดว่าความพยายามเป็นพลังแห่งการสร้างสรรคเชิงบวก
6. การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต สามารถทำได้ด้วยการใช้ตัวแบบที่บุคคลยอมรับเคารพนับถือหรือชื่นชอบ โดยตัวแบบนั้นแสดงให้เห็นว่าความพยายามนำไปสู่ความสำเร็จ
7. การตีตราว่า เด็กคนใดเก่งหรือไม่เก่งด้านใด จะส่งผลเสียต่อเด็กได้ ดังนั้น สิ่งที่เราไม่ควรทำไม่ใช่การตีตรา แต่ควรชื่นชมในความพยายามจนประสบความสำเร็จ

วิจารณ์ พานิช (2557, น. 65-71) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ด้วยแรงจูงใจ (Motivation) ว่าหมายถึง การลงทุนส่วนตัวของบุคคล เพื่อการบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง การลงทุนส่วนตัวนี้อยู่ในรูปของใจจดจ่อ การใช้เวลา ความอดทน พากเพียรพยายามทำซ้ำ ๆ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ไม่ถอยใจเมื่อล้มเหลว แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาเป็นตัวเริ่มต้นกำกับทิศทางและสร้างความต่อเนื่องในการเรียนของนักศึกษา ในแต่ละช่วงช่วงชีวิตของคนเรา โดยเฉพาะนักศึกษา เรามีเป้าหมายหลายอย่างแข่งขันกันอยู่ ในทางจิตวิทยาการเรียนรู้ เป้าหมายของนักศึกษามีความซับซ้อนและอาจมีเป้าหมายที่ไม่นำไปสู่การเรียนรู้ที่ดี เรียกว่าเป็นเป้าหมายโง่

ความสามารถหรือเป้าหมายชั่วคราว (Performance Goal) ซึ่งแตกต่างจากเป้าหมายการเรียนรู้ (Learning Goal) เป้าหมายที่ไม่มีอีกอย่างหนึ่งคือ เป้าหมายหลบเลี่ยงการทำงานหนัก (Work-Avoidant Goals) ซึ่งนำไปสู่การทำงานลวก ๆ ขอบเขตที่ ความเชื่อมั่นว่าบรรลุได้ ความเชื่อต่อการบรรลุผล เรียกว่า Outcome Expectancies ซึ่งมีทั้งบวกและลบ ตัวบวก (Positive Outcome Expectancies) ตัวลบ (Negative Outcome Expectancies) จะเห็นว่าตัวหลังทำให้ใจไม่สู้ และตัวแรกทำให้ใจสู้ มุมมองและการให้กำลังใจนักศึกษาที่ครูให้เป็นรายบุคคล มีถ้อยคำแสดงความเชื่อมั่นว่าทำได้ที่เหมาะสมตามบริบทของนักศึกษาคนนั้น ๆ พร้อมกับให้คำแนะนำให้เอาใจใส่บางจุด ปรับปรุง บางเรื่อง จะเป็นเสมือนน้ำทิพย์ชโลมใจให้นักศึกษา มุมมองต่อสภาพแวดล้อมมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างการให้คุณค่าและความเชื่อมั่นว่าบรรลุได้ สรุปลงอย่างง่ายที่สุด แรงจูงใจต่อการเรียนเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัยของนักศึกษา 1) เป้าหมาย 2) ความเชื่อว่าเรียนวิชานั้นได้สำเร็จ และ 3) มุมมองต่อสภาพแวดล้อมว่าเอื้อให้ตนเรียนได้สำเร็จ (วิจารณ์ พานิช, 2557, น. 72-73) รวมทั้งการมอบหมายงานให้นักศึกษาที่มีระดับความท้าทายเหมาะสม งานที่มีระดับความท้าทายเหมาะสม ที่ไม่เหมือนกันสำหรับนักศึกษาแต่ละคน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้เดิมและขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ที่นักศึกษาแต่ละคนตั้งไว้ ให้โอกาสนักศึกษาสะท้อนความคิด (Reflection) ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีความหมาย โดยครูช่วยตั้งคำถาม จากการทำงานจะทำให้นักศึกษามองเห็นคุณค่าของบทเรียน การให้คุณค่าต่อเป้าหมายและความเชื่อมั่นว่าจะเรียนได้สำเร็จมีผลต่อแรงจูงใจในการเรียน การให้คุณค่าต่อเป้าหมาย ความเชื่อมั่นว่าจะเรียนได้สำเร็จและความเชื่อมั่นต่อระบบช่วยเหลือของสถาบัน มีปฏิสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเรียนของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ที่มีมุมมองความคิด ความเชื่อในศักยภาพความสามารถของตนเอง มีความมุ่งมั่น พยายามเพื่อพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การฝึกปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย (Goal-Directed Practice) ต้องควบคู่ไปกับการได้รับการป้อนกลับอย่างมีเป้าหมาย (Targeted Feedback) การเรียนรู้จึงจะบรรลุผลดี คำแนะนำป้อนกลับเปรียบเสมือนแผนที่ เข็มทิศ และ GPS สำหรับใช้บอกตำแหน่งที่อยู่ของนักศึกษาระหว่างการเดินทางของการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะที่ต้องการ โดยบอก What Where และ How คือบอกว่าขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา อยู่ตรงไหน กำลังจะก้าวหน้าดีหรือไม่ค่อยก้าวหน้า และบอกว่าคุณจะต้องใช้ความพยายามต่อไปอย่างไร คำแนะนำที่ดี ช่วยให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น เดินตรงทางและสิ้นเปลืองเวลาและแรงสมองน้อยลง รวมทั้งช่วยให้บรรลุผลการเรียนรู้ในระดับจริงจัง ไม่หลงเรียนรู้เพียงผิวเผินหรือยิ่งกว่านั้นคือไม่หลงเรียนรู้ผิด ๆ คำแนะนำที่ดี จึงไม่ใช่แค่มีผลต่อการเรียนรู้ในปัจจุบันแต่มีผลต่อการเรียนรู้ในอนาคตด้วยคำแนะนำป้อนกลับที่ดีของครู จึงมีค่ายิ่ง จากแนวคิดข้างต้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับนักศึกษาตามแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโต เช่นการมอบหมายภาระงาน

ที่ท้าทาย การให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้ถึงความสามารถของตนเอง และใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จทางการเรียน

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดจากกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการจะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดความยั่งยืน ซึ่งกรอบความคิดนั้นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดช่วงอายุ ดังนั้นการพัฒนาบุคคลให้มีความเข้าใจและพยายามปรับกรอบความคิดของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น โดยใช้ความคิดในการเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มต้น ที่การเปลี่ยนความคิดเก่าจนได้ความเชื่อใหม่มาแทนที่ และความเชื่อใหม่นั้นส่งผลต่อพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ที่บุคคลแสดงออก

## 9.2 แนวทางการปรับกรอบความคิด

องค์กรที่ต้องพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนากลยุทธ์และวิธีการในการทำงาน ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยหลักในการเปลี่ยนแปลงและจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติหรือกรอบความคิดของคนในองค์กรนั้น จะมีความคิดที่จะปรับตัวเองหรือมีความคิด จะปฏิบัติตนตามการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะเกิดความเคยชินในสิ่งที่ทำอยู่จึงไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงและต่อต้านสิ่งใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้ช้าหรือต้องหยุดชะงัก ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้คนในองค์กรสามารถเปลี่ยนทัศนคติหรือเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น น่าจะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยองค์กรได้ (สุรีพันธุ์ เสนานุช, 2554) นอกจากนี้ Dweck (2006, p. 313) ได้นำเสนอว่าความเชื่อใหม่ ๆ จะเข้ามาอยู่เคียงข้างความเชื่อเดิม ๆ และเมื่อความเชื่อใหม่ ๆ เหล่านั้นแข็งแกร่งขึ้น มันจะทำให้คุณมีวิธีคิด อารมณ์ความรู้สึก และการกระทำที่ต่างไปจากเดิม

ดังนั้นการปรับกรอบความคิด จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ นอกจากที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงกับตัวเองได้ บุคคลอื่นสามารถเปลี่ยนแปลงให้ได้เช่นกัน เนื่องจากกรอบความคิดนั้นเป็นเรื่องของความคิด ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้ความคิดในการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปรับกรอบความคิดพบว่า มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ดังนี้

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษา ได้เสนอแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตไว้หลายท่าน ทั้งการปรับกรอบความคิดของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ครูผู้สอน รวมถึงบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

## 1) แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ของนักจิตวิทยาและนักวิจัย

### ต่างประเทศ

1.1) แนวทางการปรับกรอบความคิด โดย Dweck (2006) มีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดของตนว่ามีกรอบความคิดแบบใด บุคคลอาจมีความคิดทั้งสองแบบ แต่ส่วนใหญ่จะโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่งมากกว่า ในขั้นตอนนี้เป็นการตอบคำถามเกี่ยวกับสติปัญญา ความสามารถ และบุคลิกของตนเอง โดยตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยกับประโยคนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด ในขั้นนี้ให้นึกถึงบุคคลที่รู้จักที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด นึกดูว่าพวกเขามีความพยายามพิสูจน์ตนเองบ่อยแค่ไหน อ่อนไหวมากแค่ไหนเมื่อทำผิดพลาด และเคยสงสัยไหมว่าทำไมพวกเขาถึงคิดแบบนี้ และถามตัวเองว่าคุณเป็นแบบนี้หรือไม่ ในขั้นนี้จะช่วยให้เริ่มเข้าใจว่าทำไมกรอบความคิดถึงมีความสำคัญ

ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต ในขั้นนี้ให้นึกถึงบุคคลที่รู้จักที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ลองนึกถึงวิธีที่พวกเขาใช้เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและสิ่งที่พวกเขาทำเพื่อท้าทายศักยภาพตนเอง แล้วถามตัวเองว่าคุณอยากเปลี่ยนวิธีที่ตัวเองใช้เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรืออยากท้าทายภาพของตนเองบ้างหรือไม่ โดยลองคิดเชื่อมโยงไปในสถานการณ์ที่ยากและท้าทาย

ขั้นที่ 4 พิจารณาเปรียบเทียบโดยลองคิดแบบกรอบความคิดแบบยึดติดว่าส่งผลลบกับตนเองอย่างไร และลองคิดแบบกรอบความคิดแบบเติบโตว่าส่งผลบวกกับตนเองอย่างไร และพยายามปรับกรอบความคิดแบบเติบโตนั้นให้เป็นกรอบความคิดใหม่ของตัวเอง

1.2) แนวทางการปรับกรอบความคิด โดย Andersen (2006) มีขั้นตอนการปรับกรอบความคิด 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การรับรู้กรอบความคิดเบื้องต้นของตนเอง ขั้นนี้จะทำให้สามารถรู้ระดับความคิดว่าอยู่ที่ระดับใด เพื่อที่จะได้ตั้งเป้าหมายว่าจะทำอย่างไรได้บ้าง ซึ่งกรอบความคิดเหล่านี้ทำให้ไม่สามารถเริ่มทำอะไรใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นได้

ขั้นที่ 2 การทดลองตั้งคำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดใหม่ เป็นขั้นตอนต่อไปโดยการลองถามตัวเองว่า หากเราทำการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างไปจากกรอบความคิดเดิม ๆ จะได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งใหม่ ๆ บ้าง ซึ่งประเด็นนี้จะเรียกว่า การสร้างแรงจูงใจของตน

ขั้นที่ 3 การหาวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลแนวทางใหม่เพื่อนำมาปรับกรอบความคิดเก่า โดยการศึกษาหาแหล่งข้อมูลหรือแนวทางที่จะช่วยนำมาเป็นสิ่งที่พัฒนาเพื่อเปลี่ยนกรอบความคิดของตนให้เป็นกรอบความคิดใหม่ ขั้นตอนนี้ต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีประโยชน์



ขั้นที่ 4 การทำการทดสอบ ทดลองแนวทางใหม่ ๆ ดังกล่าวได้ว่าผลดีเพียงพอนำไปใช้หรือไม่ นำข้อมูลหรือแนวทางที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดนั้นหรือไม่และประเมินว่า ได้เรียนรู้อะไรจากการทดสอบ ทดลองและในขั้นตอนนี้ อาจจะมีผู้ช่วยหรือครูที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำเพื่อชี้แนะ

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบกรอบความคิดอีกครั้งว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลถึงสิ่งที่ทำไปหากว่าส่งผลให้เกิดกรอบความคิดใหม่ จึงถือว่ามี การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดสำเร็จ หากกรอบความคิดยังไม่เปลี่ยนสามารถย้อนกลับไปเริ่มใหม่ได้

1.3) แนวทางการปรับกรอบความคิด ของ Aronson & Good (2000) มีดังนี้

1.3.1) ชั้นให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต โดยการนำเสนอ บทความและวิดีโอที่อธิบายเกี่ยวกับวิธีการที่คนจะมีความสามารถในการเรียนรู้ โดยวิดีโอนี้จะแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมต่อความรู้ใหม่จะเกิดขึ้นในสมองระหว่างการเรียนรู้

1.3.2) ชั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายถึงความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยจะต้องอธิบายเหตุผลอย่างน้อย 3 เหตุผล

1.3.3) ชั้นระบุและวิเคราะห์การเติบโตของประสบการณ์ของตนเอง โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องอธิบายถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาตนให้ดีขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมา

1.3.4) ชั้นอธิบายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟัง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายถึงสมมติฐานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่นว่าพวกเขามีการพัฒนาความสามารถอย่างไร

1.3.5) ชั้นเรียนรู้จากการเติบโตของบุคคลอื่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้ถาม เพื่อให้แสดงความคิดเห็น และวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้อื่นเพื่อเรียนรู้การพัฒนาตนเองของผู้อื่น

จากการศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิด ของนักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างประเทศหลายท่าน สามารถวิเคราะห์แนวทาง ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของนักจิตวิทยาและ  
นักการศึกษาต่างประเทศ

นักจิตวิทยา/ นักการศึกษา				สรุปแนวทาง
Aronson, & Good (2000)	Carol S. Dweck (2006)	Anderson (2006)	Heggart (2015)	การปรับกรอบความคิด
ชั้นที่ 1 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดตนเอง	ชั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดของตนเอง	ชั้นที่ 1 รับรู้เบื้องต้นของตน	-	ชั้นที่ 1 รับรู้และพิจารณากรอบความคิดของตน
ชั้นที่ 2 อธิบายถึงความสำคัญในการพัฒนากรอบความคิดและเหตุผล	ชั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด (ผลทางลบ)	-	-	ชั้นที่ 2 ไตร่ตรองความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิดและเหตุผล
-	-	-	ชั้นที่ 1 เรียนรู้จากตัวแบบที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต	ชั้นที่ 3 เรียนรู้จากตัวแบบที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต
-	ชั้นที่ 3 พิจารณากรอบแบบเติบโต (ผลทางบวก)	ชั้นที่ 2 ทดลอง ตั้งคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ของกรอบความคิดใหม่	-	ชั้นที่ 4 ชั้นระบุ และวิเคราะห์ข้อดี/ประโยชน์ของกรอบความคิดแบบเติบโต
ชั้นที่ 3 ชั้นระบุวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง โดยใช้ประสบการณ์เดิม	-	ชั้นที่ 3 หาวิธีการแนวทางที่จะปรับกรอบความคิดใหม่	-	ชั้นที่ 5 วิเคราะห์แนวทางพัฒนากรอบความคิดใหม่ โดยเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม
ชั้นที่ 4 ปฏิบัติอธิบายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟัง	ชั้นที่ 4 เปรียบเทียบกรอบความคิด (พยายามปรับกรอบความคิดใหม่ให้เป็นแบบเติบโต)	ชั้นที่ 4 การทดสอบ ทดลองแนวทางใหม่	ชั้นที่ 2 ปฏิบัติที่ยาก ทำท่ายและการเผชิญความล้มเหลว	ชั้นที่ 6 ทดลองนำแนวทางใหม่สู่การปฏิบัติจริง

นักจิตวิทยา/ นักการศึกษา				สรุปแนวทาง
Aronson, & Good (2000)	Carol S. Dweck (2006)	Anderson (2006)	Heggart (2015)	การปรับกรอบความคิด
-	-	-	ขั้นที่ 3 นำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) มาพัฒนาตนเอง	ขั้นที่ 7 นำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) มาพัฒนาตนเอง
ขั้นที่ 5 ตรวจสอบผลการปฏิบัติ และเรียนรู้จากการเติบโตของบุคคลอื่น		ขั้นที่ 5 การตรวจสอบกรอบความคิดอีกครั้งว่าสำเร็จหรือไม่	ขั้นที่ 4 สะท้อนความคิดเกี่ยวกับกระบวนการที่ผ่านมา	ขั้นที่ 8 ตรวจสอบกรอบความคิดใหม่ โดยพิจารณาพร้อมกับแนวทางความสำเร็จของบุคคลอื่นร่วมด้วย

จากตาราง 5 สรุปแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของนักจิตวิทยาและนักการศึกษาของต่างประเทศ ได้ว่าแนวทางการพัฒนามีขั้นตอนการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยเริ่ม ขั้นที่ 1 รับรู้และพิจารณากรอบความคิดของตน ขั้นที่ 2 ไตร่ตรองความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิดพร้อมบอกเหตุผล ขั้นที่ 3 เรียนรู้จากตัวแบบที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ขั้นที่ 4 ระบุและวิเคราะห์ข้อดี/ประโยชน์ของกรอบความคิดแบบเติบโต ขั้นที่ 5 วิเคราะห์หาแนวทางพัฒนากรอบความคิดใหม่ โดยเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม ขั้นที่ 6 ทดลองนำแนวทางใหม่สู่การปฏิบัติจริง ขั้นที่ 7 นำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) มาพัฒนาตนเอง และขั้นที่ 8 ตรวจสอบกรอบความคิดใหม่ โดยพิจารณาพร้อมกับแนวทางความสำเร็จของบุคคลอื่นร่วมด้วย

## 2) แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ของนักจิตวิทยาและนักวิจัยในประเทศ

ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2562) ได้ระบุขั้นตอนการปรับกรอบความคิดแบบยึดติด เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ตามลำดับขั้นต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เปลี่ยนกรอบความคิดแบบเติบโต ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต เมื่อตรวจสอบความคิดแล้วพบว่า เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต(คิดตัดสินตัวเอง/คิดโทษคนอื่นหรือ สิ่งอื่น/คิดหนีปัญหา) ให้ถอยตัวเองออกจากปัญหา ดังกล่าวแล้วจินตนาการว่าคนที่มีความ Growth Mindset จะทำอย่างไรหากอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน (คิดเรียนรู้/ คิดแก้ปัญหา)

ขั้นตอนที่ 2 แปลความคิดแบบเติบโต ให้เป็นแผนพฤติกรรมตามกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset Action Plan) แปลความคิดแบบกรอบความคิดแบบเติบโต (ความคิดที่จะเรียนรู้จากปัญหาหรือความคิดในการแก้ปัญหา) ให้เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติได้เขียน

แผนการ ในการปฏิบัติให้ชัดเจนว่าเป้าหมายคืออะไร ต้องทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และมีใครเกี่ยวข้องบ้าง

ขั้นตอนที่ 3 ลงมือปฏิบัติตามแผนพฤติกรรมแบบกรอบความคิดแบบเติบโต

ขั้นตอนที่ 4 ทบทวนความคิดหลังปฏิบัติตามแผนพฤติกรรมตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังจากนั้น ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพฤติกรรมถึงการบรรลุตามเป้าหมายว่าได้เรียนรู้อะไรเพิ่มขึ้นจากสิ่งที่ทำบ้าง รวมทั้งจะทำอะไรต่อไปตรวจสอบความคิดที่เกิดขึ้นว่ายังคงเห็นด้วยกับกรอบความคิดแบบยึดติดเหมือนเดิมอยู่หรือไม่หากไม่เห็นด้วยและความคิดเปลี่ยนอย่างไร

มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ได้พัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ เป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ชี้แนะกับครูเพื่อให้เกิดความไว้วางใจร่วมกันในการแก้ปัญหาและการสร้างเป้าหมาย ในการดำเนินงานเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดร่วมกัน ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การตระหนักรู้กรอบความคิดของครู ประกอบด้วย 1.1) การสร้างความตระหนักรู้ในกรอบความคิดของตนเองของครู 1.2) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสอนและเห็นคุณค่าของการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ด้านการจัดการเรียนรู้ไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นครูที่เน้นการพัฒนาตนเอง 2) การเปิดประสบการณ์เรียนรู้กรอบความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง 3) การประเมินเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองภายใต้กรอบความคิดใหม่ 4) การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบความคิดใหม่ ประกอบด้วย 4.1) การวางแผนการปรับวิธีการทำงานของตนเอง 4.2) การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ 4.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ (สามารถดำเนินการซ้ำในขั้นที่ 4 ได้หลายครั้ง) 5) การส่งเสริมให้ครูนำกรอบความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และระยะที่ 3 หลังการชี้แนะเป็นการสรุปผลการดำเนินงานและบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบความคิดใหม่เพื่อปรับใช้กับการเรียนการสอนครั้งต่อไป

บังอร เสรีรัตน์ (2559) ได้พัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมกรอบความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา รูปแบบนี้มี 2 กระบวนการหลัก คือ กระบวนการหนุนเสริม และกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ โดยแต่ละกระบวนการมีจุดประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน และบทบาทสำคัญของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ในส่วนกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ จุดประสงค์เพื่อให้มีการพัฒนากรอบความคิดเกี่ยวกับการสอนที่เติบโตของครูโดยผ่านการชี้แนะตนเองและการปฏิบัติจริงด้วยตนเองในการทำสิ่งที่ยาก และท้าทาย ในบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันที่เน้นการเปิดใจ ร่วมมือร่วมพลังและตระหนักในการแบ่งปัน การเรียนรู้จากกันและกัน มีการดำเนินการสะท้อนความคิดในระหว่างการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และมีการเติมเต็มต่อยอด

การทำงานหลังการปฏิบัติอยู่เสมอ ขั้นตอนการทำงานและบทบาทสำคัญของ ผู้เกี่ยวข้อง ใน 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมความพร้อม มีขั้นตอนดังนี้ 1) เปิดใจยอมรับและเข้าใจ 2) ประเมินกรอบความคิดของตนเอง และ 3) สร้างข้อตกลงและวางเป้าหมายการพัฒนา และระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ครูเลือกบทเรียนที่ยากและท้าทายในการพัฒนาผู้เรียน 2) ครูร่วมกันออกแบบจัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้ 3) ครูปฏิบัติการสอนตามแนวทางที่วางแผนไว้ 4) ครูสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน สังเกตการสอน สะท้อนความคิด ให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 5) ครูทุกคนร่วมกันสรุปสาระสำคัญที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนแนวคิด และแนวทางการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

ธนะดี สุริยะจันทร์หอม (2561) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง กรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู ซึ่งรูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและเทคนิคทางจิตวิทยา ซึ่งรูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง (Self-Analysis) ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนดเป้าหมาย (Plan for Goal) ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการและขจัดอุปสรรค (Action and Elimination) ขั้นที่ 4 สะท้อนด้วยตนเอง (Self- Reflection) และขั้นที่ 5 ประยุกต์สู่ชีวิตจริง (Apply to real life)

จากการศึกษางานวิจัยที่เป็นการศึกษาและพัฒนาแนวทางการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด แบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ของนักวิจัยในประเทศ สรุปได้ดังตาราง 6

**ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ของนักจิตวิทยาและนักวิจัยในประเทศ**

ศูนยจิตวิทยา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2562)	นักจิตวิทยา/ นักการศึกษา/ นักวิจัย			สรุปแนวทาง การปรับ กรอบ ความคิดแบบ เติบโต
	มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557)	บังอร เสรีรัตน์ (2560)	ธนะดี สุริยะจันทร์หอม (2561)	
ขั้นที่ 1 ตรวจสอบ และคิดเปลี่ยนเป็น กรอบความคิด แบบ เติบโต	ขั้นที่ 1 การ ตระหนักรู้กรอบ ความคิดของครู	ขั้นที่ 1 เปิดใจ ยอมรับ	ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ ตนเอง (Self-Analysis)	ขั้นที่ 1 ตรวจสอบ เพื่อตระหนักรู้กรอบ ความคิด ของตนเอง
ขั้นที่ 2 แพล ความคิดแบบเติบโต ให้เป็นแผน พฤติกรรมตามกรอบ ความคิดใหม่	-	ขั้นที่ 2 ประเมิน กรอบความคิด ของตนเอง	-	ขั้นที่ 2 แพล ความคิดแบบเติบโต ให้เป็นแผน พฤติกรรมตามกรอบ ความคิดใหม่

นักจิตวิทยา/ นักการศึกษา/ นักวิจัย				สรุปแนวทาง
ศูนย์จิตวิทยา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2562)	มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557)	บังอร เสรีรัตน์ (2560)	ธนະดี สุริยะจันทร์หอม (2561)	การปรับ กรอบ ความคิดแบบ เด็บบโต
-	-	-	-	ขั้นที่ 3 เรียนรู้ จาก ตัวแบบที่กรอบ ความคิดแบบเด็บบโต
-	ขั้นที่ 2 การเปิด ประสบการณ์ เรียนรู้กรอบ ความคิดใหม่ สู่การพัฒนาตนเอง	ขั้นที่ 3 วางเป้าหมาย การพัฒนา	ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนด เป้าหมาย (Plan for Goal)	ขั้นที่ 4 วางแผนและ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการ พัฒนากรอบ ความคิด
ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติ ตามแผนพฤติกรรม แบบกรอบความคิด แบบเด็บบโต	-	ขั้นที่ 4 ปฏิบัติ ในสถานการณ์ที่ ยากและท้าทาย มีการสะท้อนคิด และให้ข้อมูล ย้อนกลับ ข้อเสนอแนะ จากผู้รู้	ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการและ ขจัดอุปสรรค (Action and Elimination)	ขั้นที่ 5 ลงมือปฏิบัติ ตามแผนพฤติกรรมใน สถานการณ์ที่ยากและ ท้าทาย ใช้การสะท้อนคิดและ ให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อเสนอแนะจากผู้รู้
-	ขั้นที่ 3 การ ประเมิน เปรียบเทียบผล การพัฒนาตนเอง ภายใต้กรอบ ความคิดใหม่	ขั้น 5 สรุป สาระสำคัญ สะท้อนคิด และ วางแผน แนวทาง การ ปฏิบัติจริง	-	ขั้นที่ 6 การประเมิน เปรียบเทียบผลการ พัฒนาตนเองภายใต้ กรอบความคิดใหม่
ขั้นที่ 4 ทบทวน ความคิดหลังปฏิบัติ ตามแผนพฤติกรรม กรอบความคิดใหม่	ขั้นที่ 4 การดำเนิน พัฒนาตนเอง ภายใต้กรอบ ความคิดใหม่	-	ขั้นที่ 4 สะท้อนด้วย ตนเอง (Self- Reflection)	ขั้นที่ 7 ตรวจสอบ สะท้อนผลการการ ปฏิบัติตามกรอบ ความคิดแบบเด็บบโต
-	ขั้นที่ 5 ส่งเสริมให้ ครุณากรอบ ความคิดใหม่ไปใช้ ปฏิบัติจริง	-	ขั้นที่ 5 ประยุกต์สู่ชีวิต จริง (Apply to real life)	ขั้นที่ 8 นำกรอบ ความคิดใหม่สู่การ ปฏิบัติจริง

ตาราง 6 สรุปแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ของนักจิตวิทยา นักการศึกษาและนักวิจัยในประเทศ มีขั้นตอนการปรับกรอบความคิดเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ตรวจสอบเพื่อตระหนักรู้กรอบความคิดของตนเอง ขั้นที่ 2 แปลความคิดแบบเติบโต ให้เป็นแผนพฤติกรรมตามกรอบความคิดใหม่ ขั้นที่ 3 เรียนรู้จากตัวแบบที่กรอบความคิดแบบเติบโต ขั้นที่ 4 วางแผนและกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนากรอบความคิด ขั้นที่ 5 ลงมือปฏิบัติตามแผนพฤติกรรม ในสถานการณ์ที่ยากและท้าทาย โดยมีการสะท้อนคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อเสนอแนะจากผู้รู้ ขั้นที่ 6 การประเมินเปรียบเทียบผลการพัฒนาตนเองภายใต้กรอบความคิดใหม่ ขั้นที่ 7 ตรวจสอบ ทบทวน สะท้อนผลการการปฏิบัติตามกรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นที่ 8 นำกรอบความคิดใหม่ สู่อการปฏิบัติจริง

จากการศึกษา สามารถสรุปแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ของนักจิตวิทยา นักการศึกษา และนักวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ได้ดังตาราง 7

**ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ของนักจิตวิทยา นักการศึกษาและนักวิจัยในประเทศและต่างประเทศ**

นักจิตวิทยา/ นักการศึกษา/ นักวิจัย		สรุปแนวทางการปรับ
ต่างประเทศ	ในประเทศ	กรอบความคิดแบบเติบโต
ขั้นที่ 1 ขั้นรับรู้และพิจารณากรอบความคิดของตนเอง	ขั้นที่ 1 ตรวจสอบเพื่อตระหนักรู้กรอบความคิดของตนเอง	ขั้นที่ 1 ตรวจสอบ ตระหนักรู้กรอบความคิดของตนเอง
ขั้นที่ 2 ขั้นไตร่ตรองความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิดพร้อมบอกเหตุผล	-	ขั้นที่ 2 ขั้นไตร่ตรองความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิด
-	ขั้นที่ 2 แปลความคิดแบบเติบโตให้เป็นแผนพฤติกรรมตามกรอบความคิดใหม่	ขั้นที่ 3 แปลความคิดแบบเติบโตให้เป็นแผนพฤติกรรมตามกรอบความคิดใหม่
ขั้นที่ 3 เรียนรู้จากตัวแบบที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต	ขั้นที่ 3 เรียนรู้จากตัวแบบที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต	ขั้นที่ 4 เรียนรู้จากตัวแบบที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต
ขั้นที่ 4 ขั้นระบุและวิเคราะห์ข้อดี/ประโยชน์ของกรอบความคิดแบบเติบโต	-	ขั้นที่ 5 ขั้นระบุและวิเคราะห์ข้อดี/ประโยชน์ของกรอบความคิดแบบเติบโต
ขั้นที่ 5 ขั้นวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนากรอบความคิดใหม่ โดยเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม	ขั้นที่ 4 วางแผนและกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนากรอบความคิด	ขั้นที่ 6 วางแผนและกำหนดพฤติกรรมและแนวทางการพัฒนากรอบความคิด

นักจิตวิทยา/ นักการศึกษา/ นักวิจัย		สรุปแนวทางการปรับ
ต่างประเทศ	ในประเทศ	กรอบความคิดแบบเติบโต
<p>ขั้นที่ 6 ขั้นทดลองนำแนวทางใหม่สู่การปฏิบัติจริง</p> <p>ขั้นที่ 7 นำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) มาพัฒนาตนเอง</p>	<p>ขั้นที่ 5 ลงมือปฏิบัติตามแผนพฤติกรรมในสถานการณ์ที่ยากและท้าทาย โดยมีการสะท้อนคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะจากผู้รู้</p>	<p>ขั้นที่ 7 ลงมือปฏิบัติจริงตามแผนที่กำหนดในสถานการณ์ที่ยากและท้าทาย โดยมีการสะท้อนคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะจากผู้รู้</p>
-	<p>ขั้นที่ 6 การประเมินเปรียบเทียบผลการพัฒนาตนเองภายใต้กรอบความคิดใหม่</p>	<p>ขั้นที่ 8 การประเมินเปรียบเทียบผลการพัฒนาตนเองภายใต้กรอบความคิดใหม่</p>
<p>ขั้นที่ 8 ตรวจสอบกรอบความคิดใหม่โดยพิจารณาพร้อมกับแนวทางการความสำเร็จของผู้อื่น</p>	<p>ขั้นที่ 7 ตรวจสอบ ทบทวน สะท้อนผลการการปฏิบัติตามกรอบความคิดแบบเติบโต</p>	<p>ขั้นที่ 9 ตรวจสอบ ทบทวน สะท้อนผลการการปฏิบัติตามกรอบความคิดแบบเติบโตร่วมกับแนวทางการความสำเร็จผู้อื่น</p>
-	<p>ขั้นที่ 8 นำกรอบความคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริง</p>	<p>ขั้นที่ 10 นำกรอบความคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริง</p>

จากตาราง 7 สรุปแนวทางการปรับกรอบความคิดเพื่อพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของนักจิตวิทยา นักการศึกษา และนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ 10 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตรวจสอบ ตระหนักรู้กรอบความคิดของตนเอง ขั้นที่ 2 ขั้นไตร่ตรองความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิดพร้อมบอกเหตุผล ขั้นที่ 3 แปลความคิดแบบเติบโตให้เป็นแผนพฤติกรรมตามกรอบความคิดใหม่ ขั้นที่ 4 เรียนรู้จากตัวแบบที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ขั้นที่ 5 ขั้นระบุและวิเคราะห์ข้อดี/ประโยชน์ของกรอบความคิดแบบเติบโต ขั้นที่ 6 วางแผนและกำหนดพฤติกรรมและแนวทางการพัฒนากรอบความคิด ขั้นที่ 7 ลงมือปฏิบัติจริงตามแผนที่กำหนดในสถานการณ์ที่ยากและท้าทาย โดยมีการสะท้อนคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะจากผู้รู้

ขั้น 8 การประเมินเปรียบเทียบผลการพัฒนาตนเองภายใต้กรอบความคิดใหม่ ขั้นที่ 9 ตรวจสอบ ทบทวน สะท้อนผลการการปฏิบัติตามกรอบความคิดแบบเติบโตร่วมกับแนวทางการความสำเร็จของบุคคลอื่น และขั้นที่ 10 การนำกรอบความคิดใหม่แบบเติบโตสู่การปฏิบัติจริง



### 5) กรอบความคิดกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้

Carol S. Dweck, (2006; Webb, 2015) สรุปว่า ประเภทของความคิดที่ครู จะมีการถ่ายทอดไปสู่การกระทำในห้องเรียนของเขา ครูที่เชี่ยวชาญเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถ เข้าถึงเกณฑ์ความสำเร็จ เช่น ครูเชื่อว่าสติปัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าการติดยึดคงที่

Hattie, (2012, p. 30) สรุปว่า ครูอยู่ในชั้นเรียนต้องเน้นไปที่การเรียนรู้ ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองงานที่ยากเป็นสิ่งที่ท้าทายและมองภาระงานที่ยากเป็น วิธีที่ท้าทาย และครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะส่งเสริมภาระงานที่ท้าทายให้กับนักเรียนและ ส่งเสริมกระตุ้น ให้เกิดความพยายาม

Dweck (2006; Dweck, & Leggett, 1988; Gero, 2013; Webb, 2015) สรุปองค์ประกอบของครูตาม Implicit Theory มี 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรม ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีผลต่อการสอนของครู ประเภทของกรอบความคิดครูเป็นผลกระทบหลักที่ครู จะปฏิบัติกับนักเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียนในห้องเรียน

Hoffer (2016) อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้สอนที่แสดงพฤติกรรมออกมา มีอิทธิพลและส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะทางบวกหรือทางลบก็ตาม ดังนั้นคุณลักษณะของผู้สอนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตย่อมส่งผลต่อการเสริมสร้างกรอบความคิด แบบเติบโตของผู้เรียนเช่นเดียวกัน เนื่องจากการมีกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้สอน จะส่งผลต่อ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ส่งผลต่อไปยังประสบการณ์การเรียนรู้ที่ ผู้เรียนจะได้รับ ด้วยเหตุนี้ผู้สอนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีกรอบความคิด แบบเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพราะผู้เรียนที่ได้เรียนกับผู้สอน ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเสริมสร้าง กรอบความคิดแบบเติบโต มีผลการเรียนดีกว่าผู้เรียนที่เรียนกับผู้สอนที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะ การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต

Goldberg (2016) สรุปว่า นอกจากผู้สอนจะต้องมีกรอบความคิด แบบเติบโต ในตนเองแล้ว ผู้สอนยังต้องมีความคิดความเชื่อที่มีต่อผู้เรียนในทิศทางที่ถูกต้อง 4 ประการ ได้แก่ 1) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีคุณค่าและควรได้รับการยกย่อง 2) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วย กระบวนการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกัน 3) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และประสบความสำเร็จได้ และ 4) ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ความคิดความเชื่อ เหล่านี้จะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ของผู้เรียน สำหรับการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต ของผู้สอนนั้นมีแนวทางการพัฒนาที่ สามารถดำเนินการควบคู่ ไปกับการปฏิบัติงานตามปกติดังนี้ 1) เปิดใจ (open mind) รับฟัง และแสวงหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) สื่อสารความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนไปยังพ่อแม่ ผู้ปกครองของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ 3) คิดค้นวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิด

การเรียนรู้ได้ดีที่สุด 4) เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 5) เรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนร่วมวิชาชีพและต่างวิชาชีพ 6) ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ดีที่สุดและเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ 8) สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้ (Brock, & Hundley, 2016)

Weber (2018) ได้เสนอว่า การจัดการเรียนรู้ของครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะจัดการเรียนรู้ที่สามารถเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโต จะทำให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง มีวิธีการสืบเสาะแสวงหาความรู้ ซึ่งสามารถดำเนินการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและบริบทอื่น โดยการออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ในลักษณะของการบูรณาการ หรืออาจจะมีกิจกรรมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโต ที่ก้าวหน้ามากขึ้นก็ได้ อย่างไรก็ตาม กรอบความคิดแบบเติบโตมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะความหลากหลายของรูปแบบการคิด รูปแบบการเรียนรู้ และระดับความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต แตกต่างกันไป สำหรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ในลักษณะของการบูรณาการกับกิจกรรมการเรียนรู้มีดังนี้

1. การให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง การให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (learning ownership) นั้นเป็นหลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจภายใน เมื่อผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในแล้ว ผู้เรียนจะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อการประสบความสำเร็จ และเมื่อประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการสะท้อนคิดว่า ความสำเร็จต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้จริงเมื่อใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ สิ่งนี้คือกรอบความคิดแบบเติบโต ดังนั้นผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Dweck, Walton, Cohen, 2014; Blackburn, 2015)

2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต นั้น ผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติและความสนใจของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สามารถกระตุ้นความรู้สึกท้าทายในการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นความท้าทาย ที่ผู้เรียนแต่ละคนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด กิจกรรมการเรียนรู้จะต้องเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน (Dockterman, & Blackwell, 2014; Dweck., Walton, & Cohen, 2014; Hildrew, 2018) ลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมใจ (collaborative) มากกว่า

การแข่งขัน (competitive) เนื่องจากผู้เรียนจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้อื่นได้มากกว่าทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของผู้ที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้กับตนเอง (Gawron, 2018) นอกจากนี้ ผู้สอนยังสามารถสอดแทรกกิจกรรมที่กระตุ้นกรอบความคิดแบบเติบโตให้กับผู้เรียนไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อีกด้วย โดยเฉพาะการสะท้อนคิดให้ผู้เรียนมองเห็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเอง ในแต่ละช่วงของกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่จำเป็นต้องสะท้อนคิดภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมแล้วเท่านั้น (Blackwell., Trzesniewski, & Dweck. 2007)

3. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้เรียน มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีสติและสมาธิ (mindfulness) การมีสติและสมาธิจะนำไปสู่ปัญญา คือ การตระหนักรู้ว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Cottrell, 2018) นอกจากนี้ แล้วควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ (process as the content) ที่นำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Dweck, Walton, & Cohen, 2014; Blackburn, 2015) ไม่มุ่งแต่เฉพาะผลลัพธ์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียว และมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้จริง (mastery learning) (Blackburn, 2015) ผู้สอนสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและให้ผู้เรียน มีทางเลือกในการใช้กระบวนการเรียนรู้เหมาะสมตามผู้เรียนนัด (Anderson, 2016) เมื่อผู้สอนออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายแล้ว ผู้สอนควรให้โอกาสผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกระบวนการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ (Illinois Center for School Improvement, 2016) โดยผู้สอนให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง (Silver, & Stafford, 2017) ให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้กระบวนการเรียนรู้ตามที่ผู้เรียนวางแผนไว้ไม่ใจร้อนพาผู้เรียนลำดับขั้นตอน (Fogarty, 2016) เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนคิด และตัดสินใจเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง (Anderson, 2016) สนับสนุนให้ผู้เรียนนำความคิดสร้างสรรค์ของตนไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง เพื่อเป็นการพิสูจน์ตรวจสอบความคิดเหล่านั้น (Marz, & Hertz, 2015) และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่น พยายามไปสู่ความสำเร็จของตนเอง (Keene, 2018) ตลอดจนให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การใช้ความมุ่งมั่นพยายามของตนเองกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนหรือบุคคลอื่น (Fogarty, 2016; Gawron, 2018; Keene, 2018) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ให้ได้ (Marz, & Hertz, 2015; Blackburn, 2015) อีกทั้งผู้สอนควรมีทางเลือกแห่งความสำเร็จที่หลากหลายตามระดับความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ ภายใต้ผลลัพธ์การเรียนรู้เดียวกัน (Blackburn, 2015) นอกจากนี้แล้วหากผู้เรียนไม่ประสบความสำเร็จหรือมีข้อผิดพลาดในการเรียนรู้ ผู้สอนอย่าละทิ้งแนวคิดและโอกาสที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากความผิดพลาด โดยควรให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ผิดพลาดมาใช้ในการเรียนรู้และ

ปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การถอดบทเรียน การสะท้อนคิด เป็นต้น (Illinois Center for School Improvement, 2016; Silver, & Stafford, 2017)

4. การประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตนั้น ใช้แนวทางการประเมินตามสภาพจริงเป็นเครื่องมือสำหรับการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ใช้สารสนเทศจากการประเมินมาเป็นฐานข้อมูลสำหรับปรับระดับประคอง (scaffold) ผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง (Silver, & Stafford, 2017) โดยใช้วิธีการประเมินจะเน้นไปที่การประเมินประสิทธิภาพของการใช้กระบวนการเรียนรู้และความมุ่งมั่น พยายามของผู้เรียน มากกว่าการประเมินที่ผลผลิตของการเรียนรู้เท่านั้น (Fogarty, 2016; Hildrew, 2018) การประเมินที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีกรอบความคิดแบบเติบโต มีจุดเน้นที่ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือ Assessment for Learning มากกว่าการประเมินเพื่อตัดสิน (Assessment of Learning) (Fogarty, 2016; Hildrew, 2018) นอกจากการประเมินตามแนวทาง Assessment for Learning แล้ว ยังสามารถใช้การประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตามแนวทาง Assessment as Learning ได้ด้วยเช่นกัน โดยผู้สอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเองและนำไปสะท้อนคิด (self - reflection) ให้เห็นว่าความก้าวหน้าและความสำเร็จในการเรียนรู้นั้น เกิดขึ้นมาจากการมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ประกอบกับความมุ่งมั่น พยายาม (Anderson, 2016) หรือนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองต่อไป (Dweck, Walton, & Cohen, 2014) ตลอดจนการให้ผู้เรียนทำสุนทรียสนทนากับตนเอง เพื่อให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต อย่างสม่ำเสมอ ก็สามารถเสริมสร้างกรอบความคิด แบบเติบโต ได้เช่นกัน (Marz, & Hertz, 2015)

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียนให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Hanover Research, 2015; Hildrew, 2018) ข้อมูลย้อนกลับที่ดีคือข้อมูลที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ผู้สอนควรให้ ข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อมโยงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจง เป็นรูปธรรม มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของผู้เรียนและเป็นข้อมูลย้อนกลับที่เน้นไปที่ประสิทธิภาพของ กระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียนมากกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีต่อผลผลิตของการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว อีกทั้งควรให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนตัดสินใจด้วยตนเองโดยผู้สอนจะไม่ตัดสินใจให้ และไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้สอน อีกทั้งสอดแทรกการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียน ในระหว่างการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Silver, & Stafford, 2017) ตลอดจนกระตุ้นให้เห็นว่าความสำเร็จ เกิดมาจากการใช้ความมุ่งมั่น พยายาม และควรแสดงความยินดีต่อความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ของผู้เรียนด้วย (Illinois Center for School Improvement, 2016)

## 10. การสร้างเครื่องมือวัดกรอบความคิด

### 10.1 ประเด็นการประเมิน

การประเมินกรอบความคิดของบุคคลส่วนใหญ่แล้วจะใช้เครื่องมือประเมินกรอบความคิดที่พัฒนาโดย Carol S. Dweck เรียกว่า Dweck's Mindset Assessment Profile Tool ซึ่ง Carol S. Dweck Dweck (2007) ได้อธิบายถึงแบบวัดกรอบความคิดของผู้เรียน มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ข้อคำถามสามข้อแรกเป็นลักษณะของกรอบความคิดแบบยึดติดเป็นลักษณะคำถามที่สามารถทำการสำรวจตนเองได้มากกว่า ในช่วงแรก ๆ การวัดกรอบความคิดแบบยึดติด และกรอบความคิดแบบเติบโต มักวัดในด้านความฉลาด ซึ่งต่อมามีผู้พัฒนาเป็นมาตรวัดด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถทั่วไป ความสามารถในการต่อรอง การเมือง การเหยียดผิว การลดความอ้วน ฯลฯ

ตัวอย่างข้อคำถามการประเมินกรอบความคิด เช่น คุณมีความมั่นใจในสติปัญญา ในภาพรวมและคุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงไปมากกว่านี้ได้ สติปัญญาของคุณเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับคุณที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มากนัก คุณสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้แต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสติปัญญาพื้นฐานของคุณได้ ไม่มีงานใดที่คุณทำไม่ได้ และคุณสามารถเปลี่ยนแปลงสติปัญญาของคุณได้มาก คุณสามารถเปลี่ยนแปลงสติปัญญาของคุณให้ดีขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่มีงานใดที่มากเกินไปเกินความสติปัญญาของคุณ และคุณสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งหมดแบบค่อยเป็นค่อยไป

### 10.2 วิธีการและเครื่องมือการประเมินกรอบความคิด

การประเมินกระบวนการทางความคิด พบว่ามีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งพบว่าวิธีการประเมินกรอบความคิด ที่พบมากที่สุด คือ การใช้มาตราประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) และโดยสร้างขึ้นตามนิยาม ทฤษฎีโดยมาตรวัดแต่ละชุดมีจำนวนข้อคำถามที่แตกต่างกันออกไป ตั้งแต่ 2 ข้อ ไปจนถึง 12 ข้อ (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007; Esparza et al., 2014) โดยมีการศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น กรอบความคิดต่อบุคลิกภาพ กรอบความคิดต่อเขาวนปัญญา และกรอบความคิดที่มีต่อความสามารถด้านต่าง ๆ Carol S. Dweck Dweck (2007) ได้อธิบายถึงแบบวัดกรอบความคิดของผู้เรียน มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ข้อคำถามสามข้อแรกเป็นลักษณะของกรอบความคิดแบบยึดติดเป็นลักษณะคำถามที่สามารถทำการสำรวจตนเองได้มากกว่า ซึ่งมีมาตรวัด 8 ข้อกระขงรายละเอียด ดังนี้

10.2.1 Scales with three items พัฒนาโดย Carol S. Dweck, Chui, และ Hong (1995) เป็นการวัดว่าบุคคลนั้นเป็นกรอบความคิดแบบยึดติดหรือแบบเติบโต ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนคำถามตามบริบทการใช้งาน เช่น ด้านความฉลาดของตนเอง มีตัวอย่างข้อกระขง คือ “คุณคิดว่าความฉลาดเป็นสิ่งที่คุณ ไม่สามารถพัฒนาได้” ด้านมุมมองต่อผู้อื่น มีตัวอย่างข้อกระขง คือ

“ไม่ว่าเขาจะพยายามอย่างไร บุคลิกภาพก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้” ด้านความสามารถทั่วไป มีตัวอย่างข้อกระทงคือ “แต่ทุกคนมีความสามารถต่างกัน แต่สิ่งสำคัญคือพวกเขาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้” มุมมองต่อโลก มีตัวอย่างข้อกระทงคือ “โลกเป็นอย่างไรที่มันเป็น คุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ได้” เนื่องด้วย การมีกรอบความคิดแบบยึดติดหรือแบบเติบโตเป็นด้านตรงข้ามกันมาตรจะมีลักษณะเป็นมาตรวัด หนึ่งมิติ โดยกรอบความคิดแบบยึดติดหรือเติบโต จะเป็นด้านทั้งสองของด้าน

10.2.2 มาตรวัด 8 ข้อกระทง (eight items) ได้รับการพัฒนาจาก Levy, Stroessner, & Dweck (1998) จำแนกเป็น 2 มิติ คือ กรอบความคิดแบบยึดติดและแบบเติบโต อย่างละ 4 ข้อกระทง โดยมีตัวอย่างข้อกระทงคือ “ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะพื้นฐานได้” มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 หมายถึง เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อกระทง นอกจากนี้ Dweck et al. (1995) ให้แนวคิดว่ากรอบความคิดแบบยึดติดหรือกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นด้านตรงข้ามกันมาตรจะมีลักษณะเป็นมาตรวัดหนึ่งมิติ เป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง ตรงกับฉันน้อยที่สุด (เป็นผู้มีกรอบความคิดแบบยึดติด) และ 5 หมายถึง ตรงกับฉัน มากที่สุด (เป็นผู้มีกรอบความคิดแบบเติบโต)

### 10.3 เกณฑ์การประเมินกรอบความคิด

Carol S. Dweck (2007) ได้อธิบายวิธีการวัดกรอบความคิด ซึ่งมีทั้งหมด 6 คำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ได้แก่ 1 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วย 3 = ค่อนข้างเห็นด้วย 4 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 5 = ไม่เห็นด้วย และ 6 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีทั้งข้อคำถามที่สะท้อนความเป็น Fixed Mindset และ Growth Mindset

ตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัดกรอบความคิดสำหรับผู้เรียนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ของ Dweck (2006) โดยให้ผู้ถูกประเมินอ่านประโยคและวงกลมหมายเลขที่แสดงถึงระดับที่ตนเอง เห็นด้วยกับข้อนั้น ซึ่งไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัดกรอบความคิดของ Dweck (2006)

<b>1. คุณมีความมั่นใจในสติปัญญาในภาพรวมและคุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงไปมากกว่านี้</b>		
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2. เห็นด้วย	3. ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	5. ไม่เห็นด้วย	6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>2. สติปัญญาของคุณเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับคุณที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มากนัก</b>		
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2. เห็นด้วย	3. ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	5. ไม่เห็นด้วย	6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>3. คุณสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆได้ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสติปัญญาพื้นฐานของคุณได้</b>		
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2. เห็นด้วย	3. ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	5. ไม่เห็นด้วย	6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>4. ไม่มีงานใดที่คุณทำไม่ได้ และคุณสามารถเปลี่ยนสติปัญญาของคุณมาก</b>		
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2. เห็นด้วย	3. ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	5. ไม่เห็นด้วย	6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>5. คุณสามารถเปลี่ยนแปลงสติปัญญาของคุณให้ดีขึ้นได้ตลอดเวลา</b>		
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2. เห็นด้วย	3. ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	5. ไม่เห็นด้วย	6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>6. ไม่มีงานใดที่มากเกินไปจนสติปัญญาของคุณ คุณสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งหมดแบบค่อยเป็นค่อยไป</b>		
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2. เห็นด้วย	3. ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	5. ไม่เห็นด้วย	6. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลตามแบบวัดกรอบความคิดของดเว็ค (Dweck's Mindset Assessment) Carol S. Dweck (2006)

คะแนนระหว่าง 31-36 = กรอบความคิดแบบเติบโต (Strong Growth Mindset)

คะแนนระหว่าง 25-30 = กรอบความคิดแบบเติบโตและกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน (Growth with Some Fixed Ideas)

คะแนนระหว่าง 7-24 = กรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดแบบเติบโตบางส่วน (Fixed with Some Growth Ideas)

คะแนนระหว่าง 1-6 = กรอบความคิดแบบยึดติด (Strong Fixed Mindset)

นอกจากนี้ Greg Gero (2013) ได้นำเครื่องมือประเมินกรอบความคิดที่พัฒนาโดย Dweck (Dweck's Mindset Assessment Profile Tool) ไปพัฒนาเป็นเครื่องมือประเมินกรอบความคิดครูโดยขยายสเกลของเครื่องมือประเมินกรอบความคิดของ Dweck (Dweck's Mindset Instrument) เพิ่มขึ้น และเป็นการวัดกรอบความคิดของครูโดยเฉพาะ

การประเมินกรอบความคิดเป็นการวัดไม่ใช่เป็นแบบทดสอบ เป็นเพียงการสำรวจความคิด ความเชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในขณะนั้น ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ประสบการณ์ ความรู้ แต่การสร้างแบบวัดนั้นจำเป็นจะต้องมีการจัดแบ่งเป็น 2 ประเภทตามลักษณะของกรอบความคิด โดยกำหนดให้มี 6 ระดับความคิดเห็น โดยแบ่งการอธิบายในแต่ละช่วงของเกณฑ์การแปลความหมายออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบวัดได้พิจารณาและพัฒนาเกี่ยวกับความคิดและความเชื่อของตนในด้านการเรียนให้ดียิ่งขึ้น ของ Dweck ต้นฉบับ รายละเอียดดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงตัวอย่างการประยุกต์ข้อคำถามของแบบวัดกรอบความคิดของ Dweck

ข้อคำถาม	1	2	3	4	5	6
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. คุณมีสติปัญญาที่มีอยู่คุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้นได้อีก						
2. ความฉลาดของคุณเป็นสิ่งที่คุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มากนัก						
3. ไม่ว่าคุณจะเป็นใครคุณสามารถเปลี่ยนระดับสติปัญญา ของคุณได้อย่างแน่นอน						
4. ตามความจริงคุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาด ของคุณได้						
5. คุณสามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดของคุณได้เสมอ						
6. คุณสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่คุณไม่สามารถเปลี่ยนความรู้พื้นฐานขั้นพื้นฐานได้						
7. ไม่ว่าคุณจะมีสติปัญญามากน้อยแค่ไหนคุณก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา						
8. คุณสามารถเปลี่ยนได้แม้กระทั่งระดับสติปัญญาขั้นพื้นฐานของคุณ						
9. คุณมีพรสวรรค์หนึ่งแต่คุณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไร ได้มากนัก						



ข้อคำถาม	1	2	3	4	5	6
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10. ความสามารถของคุณเป็นสิ่งที่你不能เปลี่ยนแปลงได้มากนัก						
11. ไม่ว่าคุณจะเป็นใครคุณสามารถเปลี่ยนระดับความสามารถของคุณได้อย่างแน่นอน						
12. ความเป็นจริงแล้วคุณไม่สามารถเปลี่ยนความสามารถ ที่คุณมีได้						
13. คุณสามารถเปลี่ยนความสามารถของคุณได้						
14. คุณสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่คุณไม่สามารถเปลี่ยน ระดับความสามารถพื้นฐานของคุณได้จริงๆ						
15. ไม่ว่าคุณจะมีความสามารถมากแค่ไหนก็ตามคุณสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา						
16. คุณสามารถเปลี่ยนระดับความสามารถพื้นฐานของคุณ ให้ดีขึ้นได้						

นอกจากนี้ ชัชวาลย์ ศิลปกิจ และคณะ (2558) พัฒนาแบบวัดกรอบความคิด และศึกษา ความตรงเชิงเนื้อหา โดยพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ จากแบบวัดกรอบความคิดของ Carol S. Dweck มีทิศทางของข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเป็นหลักการ ในการสร้างข้อคำถามในทางจิตวิทยา ผลการพัฒนาแบบวัดได้แบบวัดกรอบความคิด ที่เป็นข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นเชิงบวก จำนวน 4 ข้อ และเชิงลบ จำนวน 6 ข้อ มีระดับความคิดเห็น 1-6 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องระดับปานกลาง สามารถนำไปใช้ได้ รายละเอียดดัง ตาราง 10

ตาราง 10 แสดงตัวอย่างการพัฒนาแบบวัดกรอบความคิด โดยประยุกต์จากแบบวัดกรอบ  
ความคิดของ Carol S. Dweck

ข้อที่	กรอบความคิด	ระดับความคิดเห็น					
		1	2	3	4	5	6
1	ฉันเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดของฉันได้						
2	ฉันสามารถเพิ่มความฉลาดขึ้นได้อย่างชัดเจนได้แน่นอน						
3	ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองไม่ว่าฉันจะเป็นคนอย่างไรก็ตาม						
4	ฉันสามารถทำบางสิ่งบางอย่างให้แตกต่างออกไป แต่ส่วนสำคัญที่เป็นฉัน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้						
5	ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพื้นฐานของความเป็นตัวเองได้เสมอ						
6	คนที่เก่งจริง ๆ ไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามมาก						
7	ฉันหลีกเลี่ยงที่จะต้องเผชิญสิ่งใหม่ ๆ เพราะรู้สึกกดดัน						
8	เวลาเผชิญสิ่งที่ท้าทาย หรือ ยาก ฉันจะพยายามมากขึ้นไม่ท้อถอย						
9	เมื่อใดที่ฉันใช้ความพยายามมาก ๆ ฉันรู้สึกเหมือนกับว่าฉันไม่เก่งจริง						
10	ถ้าเรื่องที่จะทำนั้น ฉันคิดว่าไม่สำเร็จ ฉันเลือกที่จะไม่ทำตั้งแต่แรก						

มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ได้พัฒนาแบบวัดกรอบความคิด เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคคล แบบวัดฉบับนี้ใช้เพื่อวัดกรอบความคิดทั่วไป ของครู จากนั้นนำมาจำแนกว่าครูมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หรือ กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) เป็นแบบมาตราส่วน 4 ระดับ จำนวน 20 ข้อ เป็นการ สอบถามระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และมีระดับกรอบความคิดอยู่ในระดับใด การแปลค่าคะแนนจากแบบวัดกรอบความคิด มีระดับความคิดเห็น 0-3 โดยแบ่งเป็นการแปลค่าจาก ข้อคำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ระดับความคิดเห็น 4 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 0 ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 1 เห็นด้วย เท่ากับ 2 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 3 และข้อคำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ระดับความคิดเห็น 4 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 3 ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 2 เห็นด้วย เท่ากับ 1 และเห็นด้วย อย่างยิ่ง เท่ากับ 0

เกณฑ์การแปลผลระดับกรอบความคิด ดังนี้

คะแนนระหว่าง 45-60 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

คะแนนระหว่าง 34-44 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตแต่มีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Fixed Ideas)

คะแนนระหว่าง 21-33 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดยึดติดแต่มีกรอบความคิดแบบเติบโตบางส่วน (Fixed Mindset and Growth Ideas)

คะแนนระหว่าง 0-20 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset)

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาเครื่องมือวัดกรอบความคิด ได้มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือของ Carol S. Dweck (Dweck's Mindset Instrument) ในการสร้างแบบวัดกรอบความคิด เพื่อประเมินกรอบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพความสามารถทางปัญญาของตนเองในเรื่องที่ต้องการวัด ให้ครอบคลุมการวัดลักษณะของกรอบความคิดทั้ง 6 คุณลักษณะ โดยใช้เครื่องมือ การประเมิน วิธีการ และเกณฑ์การประเมินที่หลากหลาย แต่ที่นิยมใช้และมีความน่าเชื่อถือมากที่สุดคือแบบวัดกรอบความคิดที่ประยุกต์ใช้จาก Dweck's Mindset Assessment

### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับกรอบความคิด**

การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของในการจัดการเรียนการสอนของครู มีทฤษฎีและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model) ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) และทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (The Experiential Learning Theory) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### **1. ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model)**

ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model: TTM) ของ Prochaska & Diclemento (1997) เป็นโมเดลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ได้ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงต้น ปี ค.ศ. 1980 เป็นโมเดลที่อธิบายความตั้งใจหรือความพร้อมของบุคคลที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง โดยเน้นที่กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการตัดสินใจ (decisional making) ของบุคคล ในช่วงแรกของ TTM นั้นถูกพัฒนาเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงผู้ติดเหล้าและบุหรี่ ต่อมาได้ขยายขอบเขตการใช้และประยุกต์ใช้ในด้านบริการทางการแพทย์ (Burkholder, & Evers, 2002; Prochaska, & Marcus, 1994; Weinstein, Rothman, & Sutton, 1993) หลังจากนั้นได้มีการนำ

โมเดลนี้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการออกกำลังกาย หลักการของ TTM อธิบายได้ว่าบุคคลไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้จากการคิดเพียงครั้งเดียว แต่จะค่อยๆ พัฒนาความคิดในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปที่ละขั้น เรียกว่า ขั้นตอนความพร้อมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Stages of change) ซึ่งมีทั้งหมด 6 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นก่อนคิด (Precontemplation) 2) ขั้นเริ่มคิดพิจารณา (Contemplation) 3) ขั้นเตรียม หรือ เริ่ม ปฏิบัติ (Preparation) 4) ขั้นปฏิบัติ (Action) 5) ขั้นปฏิบัติสม่ำเสมอ (Maintenance) และขั้นที่ 6 ขั้นปฏิบัติแน่นอน (Termination) จะเห็นได้ว่า ขั้นที่ 1-3 คือ ขั้นก่อนปฏิบัติพฤติกรรมเป้าหมาย ส่วนขั้นที่ 4 และ 5 เป็นขั้นกำลังปฏิบัติพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งบุคคลที่อยู่ในแต่ละขั้นความพร้อมจาก ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 5 อาจเปลี่ยนแปลงขั้นความพร้อม ไปในทิศทางลดลง หรือเพิ่มขึ้นได้ตลอดเวลา ขั้นความพร้อมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Stages of change) หมายถึง ระดับขั้นความพร้อม หรือ ความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติพฤติกรรม (Prochaska, & Velicer, 1997) ซึ่งมีอยู่ 6 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1: ขั้นก่อนคิด (Precontemplation Stage) บุคคลที่อยู่ในขั้นนี้ยังไม่คิด และไม่สนใจที่จะปฏิบัติ นอกจากนี้ยังไม่ตระหนักถึงผลเสียของพฤติกรรมเดิมที่ตนเองกำลังปฏิบัติอยู่ และอาจจะยังไม่เห็นว่าพฤติกรรมที่ทำอยู่เป็นปัญหาด้วย

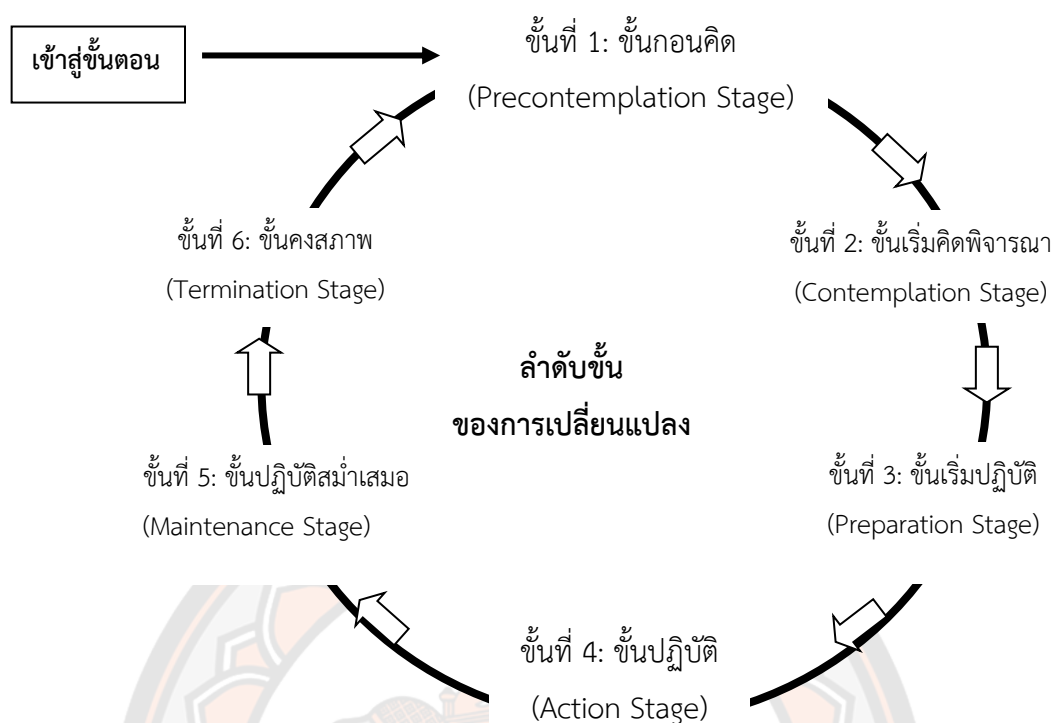
ขั้นที่ 2: ขั้นเริ่มคิดพิจารณา (Contemplation Stage) บุคคลเริ่มคิดที่จะปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ ภายในระยะเวลา 6 เดือนข้างหน้า บุคคลจะพิจารณาความสมดุลระหว่างผลดี ผลเสียที่จะได้รับถ้าเขาปฏิบัติพฤติกรรมใหม่

ขั้นที่ 3: ขั้นเริ่มปฏิบัติ (Preparation Stage) ในขั้นนี้บุคคลเตรียมที่จะปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ ภายใน 30 วันข้างหน้า เริ่มวางแผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เริ่มตั้งเป้าหมาย เตรียมพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยน หรือบางคนเริ่มปฏิบัติแล้วแต่ ทำได้ไม่สม่ำเสมอจึงยังไม่เกิดผล

ขั้นที่ 4: ขั้นปฏิบัติ (Action Stage) บุคคลที่อยู่ในขั้นนี้เริ่มปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ ตามแผนที่วางไว้ในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้สม่ำเสมอ แต่ระยะเวลาที่ปฏิบัติน้อยกว่า 6 เดือน

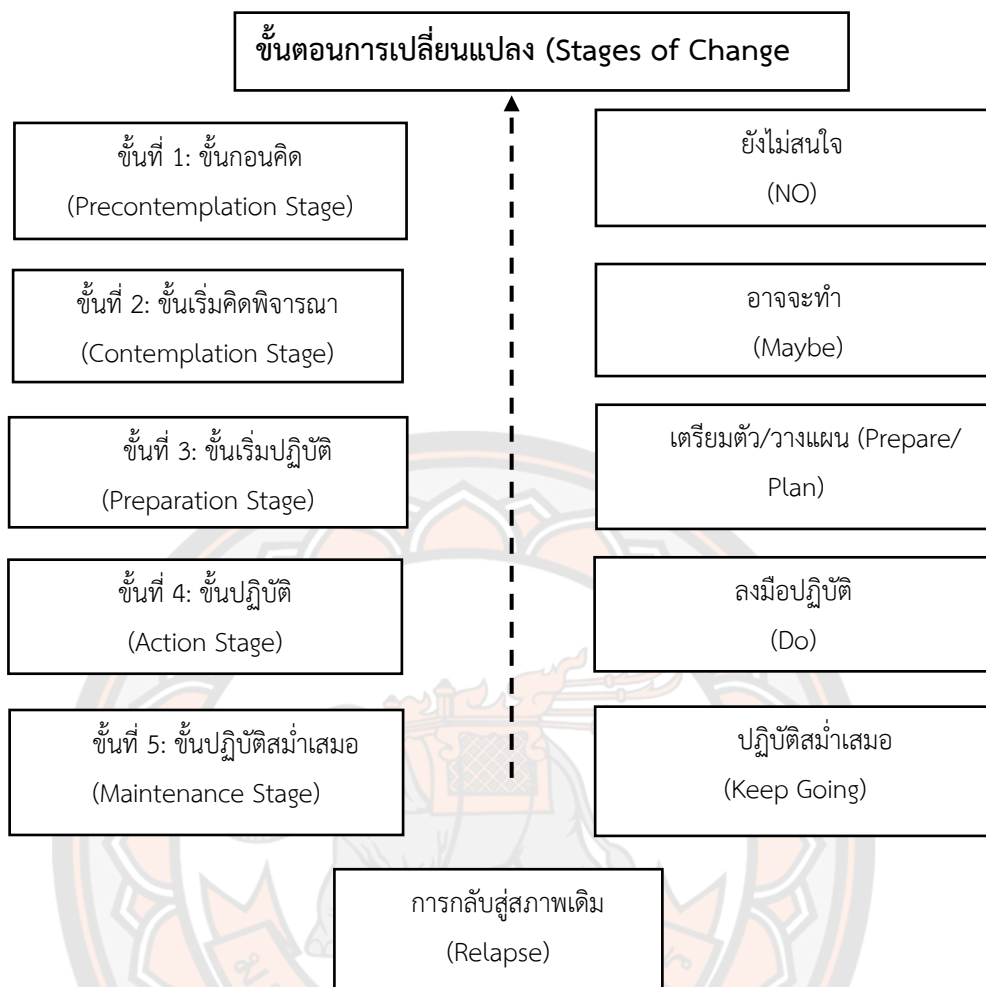
ขั้นที่ 5: ขั้นปฏิบัติสม่ำเสมอ (Maintenance Stage) เป็นขั้นสุดท้ายในขั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในขั้นนี้บุคคลสามารถปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ได้สม่ำเสมอ เป็นระยะเวลาติดต่อกันนานมากกว่า 6 เดือน

ขั้นที่ 6 ขั้นปฏิบัติแน่นอน (Termination) เป็นขั้นตอนที่การเปลี่ยนแปลงนั้นกลายเป็นนิสัย และค่อนข้างมั่นใจได้ว่าคนไข้จะไม่กลับไปทำพฤติกรรมเดิมถือว่าจบกระบวนการ



ภาพ 1 ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model: TTM)

ซึ่งขั้นความพร้อมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Stages of change) ซึ่งมีทั้งหมด 6 ขั้น อธิบายได้ ดังนี้ ในระยะที่ยังไม่สนใจที่จะเปลี่ยนแปลง ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนคิด (Precontemplation Stage) วิธีที่ช่วยได้คือการปลุกจิตสำนึก ให้ข้อมูลชักจูงให้เกิดอารมณ์อยากทำด้วยวิธีต่าง ๆ ในระยะที่สนใจแต่ยังไม่ตัดสินใจ ขั้นที่ 2 ขั้นเริ่มคิดพิจารณา (Contemplation Stage) วิธีที่ช่วยได้คือการใคร่ครวญผลต่อตนเองและต่อสังคม พอมายู่ในขั้นตัดสินใจทำ ขั้นที่ 3 ขั้นเริ่มปฏิบัติ (Preparation Stage) สิ่งที่ช่วยได้คือการปลดปล่อยทางเลือกให้ตัวเอง พอมายู่ในขั้นลงมือทำขั้นที่ 4 ขั้นปฏิบัติ (Action Stage) สิ่งที่ช่วยได้คือการใช้แผนกระตุ้น การบังคับให้ทำสิ่งที่ดีกว่าทางอ้อม การทำสิ่งตรงข้ามที่ดีกว่า และการมีกัลยาณมิตรและการใช้กัลยาณมิตรให้ถูกต้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติ ในขั้นที่ 5 ขั้นปฏิบัติสม่ำเสมอ (Maintenance Stage) จนถึงขั้นสุดท้าย ขั้นที่ 6 ขั้นคงสภาพ (Termination Stage) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่การเปลี่ยนเปลี่ยนนั้นกลายเป็นนิสัย และค่อนข้างมั่นใจได้ว่า คนไข้จะไม่กลับไปทำพฤติกรรมเดิมก็ถือเป็นการจบกระบวนการ นำเสนอต่อภาพ 2

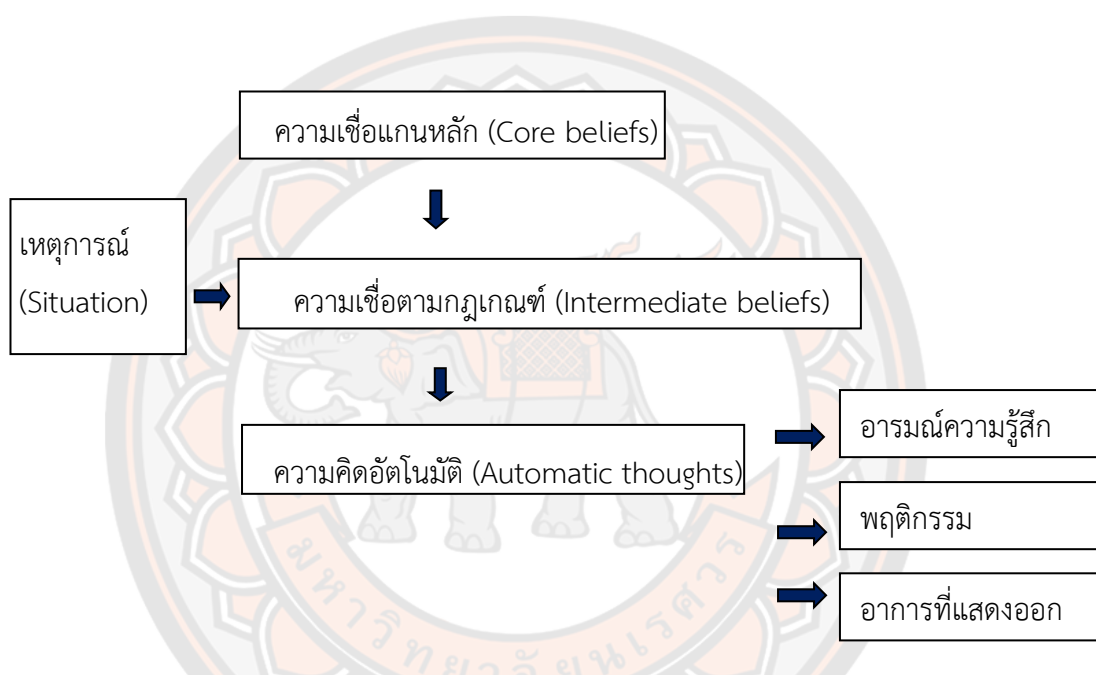


ภาพ 2 ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model: TTM)

ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model) เป็นขั้นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ที่อธิบายความตั้งใจหรือความพร้อมของบุคคล โดยเน้นที่กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการตัดสินใจ ทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่าบุคคลไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้จากการคิดเพียงครั้งเดียว แต่จะค่อย ๆ พัฒนาการคิดในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปทีละขั้น เรียกว่า ขั้นความพร้อมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Stages of change) ซึ่งมี ทั้งหมด 5 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นก่อนคิด (Precontemplation) 2) ขั้นเริ่มคิดพิจารณา (Contemplation) 3) ขั้นเตรียม หรือเริ่มปฏิบัติ (Preparation) 4) ขั้นปฏิบัติ (Action) 5) ขั้นปฏิบัติสม่ำเสมอ (Maintenance) และ 6) ขั้นคงสภาพ (Termination Stage)

## 2. การปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม Cognitive Behavioral Therapy (CBT)

Aaron T. Beck ได้เสนอแนวคิดการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (Cognitive Behavioral Therapy: CBT) คือ เป็นแนวคิดที่ใกล้เคียงกับพุทธศาสนามากในส่วนของ การรับรู้ตน มีสติ การจัดการกับตัวตน ความคิดของเรา Cognition เข้าใจได้ง่าย ๆ ว่าเป็น “ความคิด” หรือ “กระบวนการคิด” ตัวอย่างเช่น การคิด (thoughts) ความคิด (ideas) เจตคติ (attitudes) ความเชื่อ (beliefs) สมมติฐาน (assumptions) ความคาดหวัง (expectations) จินตภาพ (images) ความฝัน (dreams) อธิบายตามแผนภาพได้ดังนี้



ภาพ 3 รูปแบบการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (Cognitive model) ของ Beck

จากภาพการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (Cognitive model) ของ Beck จะเห็นได้ว่าเหตุการณ์ (situation) จะนำไปสู่ความคิดอัตโนมัติ (automatic thoughts) แล้วทำให้เกิดอารมณ์ (emotion) ขึ้นมา และนอกจากทำให้เกิดอารมณ์ แล้วยังมีพฤติกรรม (behavior) และอาการทางร่างกาย (physiology) ด้วย ซึ่ง พฤติกรรมเวลาที่มีอารมณ์ ก็จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอารมณ์นั้น กล่าวโดยสรุปก็คือ เหตุการณ์ กับ ความคิดอัตโนมัติ ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึก พฤติกรรม และการแสดงออกทางกายภาพเปลี่ยนแปลงไป

### 3. เทคนิคการปรับกรอบความคิด

3.1 เทคนิคทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการปรับกรอบความคิด โดยสรุปมีดังนี้

3.1.1 การตั้งคำถาม โดยใช้ทักษะการถามเพื่อทดสอบความมีเหตุผล  
ในกระบวนการคิดและพยายามให้คิดหาทางออกด้วยตนเอง

3.1.2 ใช้แบบฟอร์มความคิดอัตโนมัติเพื่อบันทึกเหตุการณ์ ความคิดอัตโนมัติ  
ผลที่เกิดขึ้น และการตอบสนองที่ใช้

3.1.3 การหันเหความสนใจ การฝึกหันเหความสนใจหรือการพยายามนึกถึง  
เหตุการณ์ที่ดี

3.1.4 การพิจารณาข้อดีข้อเสียของการที่จะคงความคิดทางลบนั้นไว้  
และให้ทดลองทำตามความคิดใหม่

3.1.5 ชี้ให้เห็นปัญหาแบบเป็นกลาง ไม่สุดขั้วไปด้านใดด้านหนึ่ง

3.1.6 ฝึกให้แปลการรับรู้ใหม่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งหากเปลี่ยนมุมมอง  
ของการรับรู้จะช่วยให้เกิดความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางที่ดีและเกิดการเปลี่ยนแปลงได้

3.2 การตั้งคำถามกับความคิด (Questioning Thoughts)

วิธีการตั้งคำถามกับความคิดมีดังนี้

3.2.1 อะไรทำให้คิดอย่างนั้น

3.2.2 มีคำอธิบายอื่น ๆ ที่เป็นทางเลือก (alternative explanations) หรือไม่

3.2.3 ถ้าเป็นอย่างที่คิดจริง ๆ สิ่งแย่ที่สุดที่เป็นไปได้คืออะไร

3.2.4 ถ้าเราเชื่อความคิดนี้จะมีผลอะไรกับชีวิตเรา ถ้าเราเปลี่ยนความคิด  
จะเกิดผลอะไรขึ้น

3.2.5 ถ้าอย่างนั้นสรุปว่าจะ “เชื่อ” และ “ทำ” อย่างไรดี

### 3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนหรือการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้ถูกนำมาใช้เป็นที่รู้จักกันและ  
เผยแพร่อย่างกว้างขวางคือ Andragogy ที่พัฒนาขึ้นโดย Malcolm Knowles ที่รวบรวมและสรุป  
แนวคิดของนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยมที่มีชื่อเสียงและพัฒนาเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ขึ้นมา  
ซึ่งคำว่า Andragogy เป็นคำเฉพาะของการเรียนการสอนผู้ใหญ่ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการสอน  
ผู้ใหญ่ (The art and science of teaching adult) หรือศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้  
(The art and science for helping adult learn) Knowles (1989) อธิบายว่า การสอนผู้ใหญ่  
ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ มีความสามารถที่จะเป็น  
ผู้นำตนเองได้ ดังนั้น บทบาทของครูจะไม่เป็นเพียงครูผู้สอนฝ่ายเดียวแต่จะเป็นผู้อำนวยความสะดวก  
สะดวกในการจัดกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้ใช้เรียนวิเคราะห์ความต้องการ วิเคราะห์



ปัญหาของผู้เรียน (Problem analysis) รวมทั้งกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และออกแบบประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ (design learning experiences) โดยหลักการของ Andogogy ประกอบด้วยสมมติฐานหรือหลักการ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ใหญ่ที่เป็นผู้ใหญ่มีแนวคิดในการเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ และมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ด้วยตนเอง (Knowles, 1989) ทั้งนี้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ก็ไม่ใช่ทุกคนที่รับผิดชอบและเรียนได้ด้วยตนเอง ผู้สอนอาจต้องออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้โดยการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตัวเองได้มากขึ้นและสามารถรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ Lieb (1991) ได้เสนอแนะว่าผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีอิสรภาพและเป็นตัวของตัวเอง ดังนั้นผู้สอนควรเข้าไปมีส่วนร่วมและอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น และทำหน้าที่ช่วยกำหนดกรอบและแนวทางให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียน และจัดการควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.2 ประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่เป็นสรรพวิชาที่มีค่า หลักการนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ภายใต้ทฤษฎี Constructivism ซึ่งผู้เรียนต้องสร้างองค์ความรู้ จากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับในอดีตและปัจจุบัน ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีหากได้สร้างความรู้ใหม่จากประสบการณ์ที่ผ่านมา สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นประสบการณ์กับสิ่งที่กำลังจะเรียน ทั้งนี้ผู้ใหญ่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับประสบการณ์ของตนเองและใช้ประสบการณ์นั้นเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการในการเรียนเพื่อให้รู้นั้น เป็นผลจากการสร้างความรู้ใหม่และจากการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียน ซึ่งประสบการณ์ของผู้เรียนล้วนส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ทั้งสิ้น (Fidishum, 2000; Kolb, 1984; Lieb, 1991; Merriam, & Caffarella, 1999)

3.3 ความพร้อมและเป้าหมายในการเรียนของผู้ใหญ่จะเชื่อมโยงต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานรวมทั้งสถานภาพทางสังคมของผู้ใหญ่เอง ดังนั้นความต้องการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ใหญ่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียน ซึ่งผู้ใหญ่ ตั้งเป้าไว้ว่าจะเรียนเพื่ออะไร จะนำไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้มากน้อยเพียงใด ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่อยากจะรู้ถึงกรอบแนวคิดที่ตนจะได้เรียนว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการหรือเป้าหมายของตนหรือไม่ เพราะฉะนั้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องบูรณาการกิจกรรมที่เป็นสถานการณ์ หรือเหตุการณ์จริงเข้าไปในกิจกรรมการเรียนการสอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนที่ต้องทำงานหรือแก้ปัญหาโดยกลุ่มผู้เรียน นอกจากนั้นกิจกรรมการเรียนที่ออกแบบนั้นจะต้องเหมาะสมกับบุคลิกภาวะผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนประยุกต์ประสบการณ์ในชีวิตและประสบการณ์ในการทำงาน

3.4 การเปลี่ยนแปลงมุมมองและทัศนคติของผู้ใหญ่ขึ้นอยู่กับ การบรรลุคุณภาพของ ผู้ใหญ่เอง ผู้ใหญ่ต้องการที่จะรู้ว่าทำไมพวกเขาจะต้องเรียนในสิ่งที่ได้จัดเตรียมไว้ให้ และหากพวกเขา เรียน แล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์อะไรได้บ้าง จะสามารถนำไปใช้ในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างไร ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนให้ผลย้อนกลับ หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อบอกถึงสิ่งที่ พวกเขาต้องการจะเรียนว่า กระบวนการเรียนการสอนในลักษณะใดจะเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และ อะไรจะช่วยให้พวกเขาที่เป็นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากธรรมชาติของผู้ใหญ่นั้น ต้องการเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นประโยชน์และสำคัญต่อตนเอง และผู้ใหญ่จะทำได้ดีมากหากได้มีการ เชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนกับสิ่งที่ เป็นความต้องการของกลุ่มผู้เรียน นอกจากนั้นผู้ใหญ่ยังมีความเชื่อ ว่าเนื้อหา กิจกรรมการเรียนที่ถูกเตรียมให้จะต้องมีความลึกซึ้งท้าทายมากกว่าสิ่งที่พวกเขาเคยมี ประสบการณ์กิจกรรมการเรียนต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน กิจกรรมที่ผู้เรียนเข้า มามีส่วนร่วมจะต้องมีความยืดหยุ่นสำหรับผู้เรียนทั้งหมด ผู้สอนต้องเตรียมรูปแบบการเรียน การสอน ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและเกิดความรู้สึกที่ดีกว่าวิธีการที่ผู้เรียนเคยมีประสบการณ์ มาก่อน นอกจากนั้นการแนะแนวทางในการเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่ง ที่ผู้สอนจะต้องทำจนเสร็จสิ้น การเรียนการสอน

3.5 ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะมีแรงจูงใจที่จะเรียน และมีแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจ ภายนอก และอาจจะรวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำหรือรับผิดชอบ เพิ่มความมั่นใจใน ตนเองเพิ่มคุณภาพของชีวิตในขณะดำเนินการเรื่องกระบวนการเรียนการสอน การให้ความนับถือใน ความเป็นผู้ใหญ่ของผู้เรียนเป็นเรื่องจำเป็นไม่ว่าพวกเขาจะมีอายุน้อยเพียงใด ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ จะตอบสนองและมีส่วนร่วมในการเรียนเป็นอย่างดีหากบรรยากาศในการเรียนนั้นเอื้ออำนวย ทำให้เกิดความสุขและเกิดความรู้สึกปลอดภัย มีการสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ไม่เป็นทางการมากเกินไป ผู้เรียนและผู้สอนให้ความนับถือซึ่งกัน จะนำมาซึ่งบรรยากาศที่ดีในกิจกรรม การเรียนการสอนและส่งผลในการสร้างสัมพันธ์ในชุมชนการเรียนรู้ นอกจากนั้นผู้สอนควรสนับสนุน ให้ผู้เรียนให้ผลย้อนกลับในเรื่องการเรียนของตัวเอง เช่นจะต้องเตรียมกิจกรรมหรือที่ที่จะให้ผู้เรียนได้ แสดงความคิดเห็นสิ่งที่เรียน อภิปรายถึงทางเลือกอื่นในกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงวิธีการ ปฏิบัติที่พวกเขาจะสามารถทำได้ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในด้านความรู้และทักษะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนยิ่งขึ้นนั่นเอง

Knowles (1989) เสนอว่า จากหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ บทบาทของผู้สอนควร เปลี่ยนไป ผู้สอนต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและสามารถวิเคราะห์ความต้องการ วิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน วางแผนการเรียนรวมทั้งออกแบบประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการเรียน การสอนต้องยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ที่มีผลต่อการสอนที่ทำให้เกิดการ เรียนรู้อย่างสมบูรณ์แบบ 4 ประการ ดังนี้

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self Concept) ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะสูง มโนทัศน์ต่อตนเอง จะเป็นการชื่นชมตนเอง ตัดสินในเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตได้ด้วยตนเอง ผู้ใหญ่จะเข้าใจตนเองและนำตนเอง ได้ รู้จักเหตุและผลสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่สั่งสมประสบการณ์ที่เป็นแหล่ง ทรัพยากรที่มีค่าของการเรียนรู้ ประสบการณ์เหล่านี้จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่หลายประการ เช่น ผู้ใหญ่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์กับผู้อื่นได้ เป็นการขยายโลกทัศน์ มากขึ้น ผู้ใหญ่สามารถใช้ประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานไปเชื่อมโยงหรือสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ทำให้ประสบการณ์ใหม่มีความหมายมากขึ้น

3. ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อรู้สึกว่สิ่งนั้นจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน ผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะและ เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าเรื่องที่เรียนมีประโยชน์ต่อตนเองและ มีความจำเป็นต้องเรียนรู้ ดังนั้น การสอนผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ นั้นจะต้องสอนในเรื่องที่เป็นประโยชน์ และตรงกับความต้องการของผู้ใหญ่

4. แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่จะมุ่งการนำความรู้ไปใช้ แก้ปัญหาชีวิตในปัจจุบันทันที ผู้ใหญ่จึงมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่จะนำความรู้กลับไปใช้งานทันที

สรุปได้ว่า จากแนวความคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Knowles การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็น ลักษณะการเรียนรู้เฉพาะโดยที่มีหลักการสำคัญคือ ผู้เรียนมีความเป็นอิสระในตัวเอง มีความมั่นใจมี ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีค่า เรียนรู้ได้ดีหากมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน เห็นประโยชน์ของ การเรียนรู้ว่าจะนำไปใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนางานของตน และแรงจูงใจภายในของ ผู้เรียน จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีความพึงพอใจ ได้รับความนับถือ การมีส่วนร่วมในการทำงานที่ไม่เป็น ทางการมากเกินไป ดังนั้นผู้สอนควรมีการออกแบบและเตรียมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ ลักษณะ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการเรียนรู้

### 3.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนทั่วไปมีวิธีการสอนที่หลากหลายหลาย วิธี เช่น การสอนแบบบรรยาย (Lecture) การระดมสมอง (Brain Storming) การสัมมนา (Seminar) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การสาธิต (Demonstration) กรณีศึกษา (Case Study) การทำโครงการเป็นกลุ่ม (Group Project) การฝึกงาน (Internship) การสอนกลุ่มย่อยแบบศูนย์ การเรียน (Learning Center) การทัศนศึกษา (Field Trip) การศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Group) เป็นต้น วิธีการสอนเหล่านี้ นำมาประยุกต์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้ประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี แต่ก่อนที่ครูผู้สอนจะกำหนดวิธีสอนในแต่ละรายวิชานั้น สิ่งที่สำคัญและต้องเรียนรู้คู่กับการสอนคือเรื่องของจิตวิทยาการเรียนรู้ ของกลุ่มเป้าหมายที่

ครูผู้สอนจะสอน Knowles (1978) นอกจากนั้นแล้ว การที่จะสอนผู้ใหญ่จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่คุณสอนจะต้องคำนึงถึงคือ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการจะให้เกิดอะไรกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ โดยทั่วไปมักจะมีความคาดหวังว่าการสอนจะทำให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากผู้ที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจเป็นรู้และเข้าใจได้หรือไม่ Bloom (1956; Marton, 1976) ได้เสนอเป้าหมายของการสอนผู้ใหญ่ให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนให้ครอบคลุมพอสรุปได้ 3 ด้าน คือ 1) เป้าหมายด้านความรู้ และความคิด (Cognitive Domain) 2) เป้าหมายด้านความรู้สึก (Affective Domain) และ 3) เป้าหมายด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และการใช้ประสบการณ์ เพื่อการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ผู้ใหญ่ที่เป็นผู้ใหญ่มีแนวคิดในการเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระ มั่นใจในตนเอง กระบวนการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้โดยการรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self Directed Learning) 2) ผู้เรียนได้สร้างความรู้ใหม่จากประสบการณ์ที่ผ่านมาและเชื่อมโยง สิ่งที่เป็นประสบการณ์กับสิ่งที่กำลังจะเรียน 3) เป้าหมายในการเรียนของผู้ใหญ่ ควรเชื่อมโยง ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานรวมทั้งสถานภาพทางสังคม 4) การเปลี่ยนแปลงมุมมองและทัศนคติของผู้ใหญ่ขึ้นอยู่กับกระบวนการรับรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนเห็นความสำคัญของในสิ่งที่กำลังจะเรียนรู้ 5) การเรียนรู้เกิดจากแรงจูงใจและ ความพึงพอใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องออกแบบวิธีสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และต้องนำจิตวิทยาการเรียนรู้ ของกลุ่มเป้าหมายมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และเกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ และความคิด (Cognitive Domain) 2) ด้านความรู้สึก (Affective Domain) และ 3) เป้าหมายด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

#### 4. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (The Experiential Learning Theory)

David Kolb (1984) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ว่าประสบการณ์เป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคล และ Kolb ได้พัฒนาทฤษฎีวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle Theory) ซึ่งเป็นวงจรของการเรียนรู้ที่มีแนวคิดว่าการได้รับความรู้ เจตคติ และทักษะ โดยใช้แนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ผสมผสานกับกระบวนการกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และช่วยกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยการลงมือปฏิบัติ เป็นวงจร 4 ขั้น คือ ขั้นประสบการณ์รู้อารมณ์ (Experiencing) ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรองและคิดทบทวน (Reflecting) ขั้นความคิดรวบยอด (Thinking) และขั้นการทดลองประยุกต์ใช้แนวคิดสู่การปฏิบัติ (Acting) ด้วยเป้าหมายและหลักการที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสังคมปัจจุบัน

(The Experiential Learning Theory: ELT) จึงกลายเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ได้รับการยอมรับและถูกนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยทั่วโลก

จากทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (The Experiential Learning Theory) นี้ David Kolb ชี้ให้เห็นว่าแต่ละคนจะเน้นกระบวนการเรียนรู้แต่ละขั้นแตกต่างกัน ทำให้มีการใช้ขั้นต่าง ๆ ในการเรียนรู้ไม่เท่ากัน บางคนอาจเน้นการเรียนรู้ในขั้นที่ 1 บางคนอาจเน้นการเรียนรู้ในขั้นที่ 2 บางคนอาจเน้นการเรียนรู้ในขั้นที่ 3 และบางคนอาจเน้นการเรียนรู้ในขั้นที่ 4

สรุปทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (The Experiential Learning Theory) เป็นการเรียนรู้ที่มาจากประสบการณ์ของผู้เรียน โดยเรียนรู้เป็นวงจรต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทั้งประสบการณ์ กระบวนการกลุ่มในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และช่วยกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยการลงมือปฏิบัติ เป็นวงจร 4 ขั้น คือ ขั้นประสบการณ์รู้อรรถ (Experiencing) ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรองและคิดทบทวน (Reflecting) ขั้นความคิดรวบยอด (Thinking) และขั้นการทดลองประยุกต์ใช้แนวคิดสู่การปฏิบัติ (Acting) ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในการเรียนรู้ส่งผลให้ใช้ขั้นการเรียนรู้ที่ไม่เท่ากัน

Alice Kolb, & David Kolb. (2018, pp. 8-14) สรุปสาระสำคัญ 8 ข้อ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ต่อยอดจัดกิจกรรมเสริมหรือแบบทดสอบ ที่กระตุ้นการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (The Experiential Learning Theory) ดังนี้

#### 1. การเรียนรู้เป็นวงจรต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

วงจรการเรียนรู้ (learning cycle) เป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนระหว่างโลกภายในกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของผู้เรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นต่อเนื่องไม่สิ้นสุด เป็นกระบวนการของการรับเข้าและออก ให้ผู้เรียนรับความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานในโลกปัจจุบันเข้ามา และให้เขาถ่ายทอดสิ่งที่ได้เรียนรู้นั้นออกมา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูง ซึ่งวงจรการเรียนรู้เป็นวงวนซ้ำหรือเป็นเกลียวไม่ใช่การเรียนรู้แบบถ่ายโอนข้อมูลจากครูถึงผู้เรียนแบบเส้นตรงแบบเดิม ซึ่งแนวคิดต่าง ๆ ในวงจรการเรียนรู้ ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและเปลี่ยนแปลงผ่านการคิดไตร่ตรองใคร่ครวญ คิดรวบยอด และเปลี่ยนความคิดรวบยอดนั้นเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้เรียนจะเป็นทั้งผู้รับข้อมูลและผู้สร้างข้อมูล ดังนั้น การออกแบบหลักสูตรควรเป็นชุดของวงจรการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งผ่านสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนและต้องมีการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งโหมดการเรียนรู้ได้รับการทบทวนอีกครั้ง และความเข้าใจของนักเรียนจะถูกพัฒนาขึ้นทุกครั้ง พวกเขาค้นพบเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อจำกัดหรือปัญหาอะไรในทางปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ทำได้หลากหลายโดยการนำสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งมาใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ

## 2. ประสบการณ์จริงเป็นสิ่งจำเป็นในการเรียนรู้

ประสบการณ์การเรียนรู้ในวงจรการเรียนรู้มีความสำคัญ ทุกโหนดของวงจรการเรียนรู้เป็นประสบการณ์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่นำไปสู่การเรียนรู้ ในบางประสบการณ์และพฤติกรรมที่เราปฏิบัติสืบทอดกันมาและทำโดยอัตโนมัติเนื่องจากการเรียนรู้ก่อนหน้านี้ที่หล่อหลอมขึ้นเป็นนิสัยและวิถีประเพณีที่ติดตัวมาโดยตลอด แม้แต่ประสบการณ์นั้นเป็นสิ่งที่เพิ่งประสบแต่ก็คือสิ่งที่แฝงไว้ด้วยการตีความของคนรุ่นก่อนหน้าเรามาแล้วทั้งสิ้น

## 3. สมอถูกสร้างมาเพื่อการเรียนรู้จากประสบการณ์

การศึกษาจำนวนมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวงจรการเรียนรู้และหน้าที่การทำงานในสมอง (Eagleton, 2011; McCarthy, 1987) แต่งานที่อธิบายวงจรการเรียนรู้ของมนุษย์ด้วยความรู้ทางประสาทวิทยาอย่างเป็นระบบได้ยอดเยี่ยมที่สุดคืองานวิจัยของ James Zull อาจารย์ชีววิทยาและชีวเคมี ซึ่งเขียนสรุปความรู้ที่ได้จากงานวิจัยไว้ในหนังสือ The Art of Changing the Brain (2002) และ From Brain to Mind (2011) ซึ่ง Zull นำทฤษฎี Constructivism ของ Piaget มาอธิบาย โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าองค์ความรู้เกิดในโครงข่ายเซลล์สมองบนสมองชั้นนอก (neo-cortex) ซึ่งเชื่อมต่อกันขึ้นด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ ดังนั้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสมอง คือ มีการเจริญเติบโต เพิ่มและลดจำนวนของเซลล์ การเชื่อมต่อระหว่างเซลล์ และจำนวนโครงข่ายเซลล์ จึงกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของสมองและการศึกษาคือศิลปะของการเปลี่ยนแปลงสมอง

## 4. การเรียนรู้จากโหนดตรงกันข้ามของวงจรการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้

การมีประสบการณ์รูปธรรม (concrete experience) กับ การสรุปความคิดในใจ (abstract thinking) คือสองวิธีพื้นฐานที่อยู่ชั่วคราวข้ามกัน ซึ่งมนุษย์ใช้สองชั่วคราวข้ามนี้ในการทำ ความเข้าใจประสบการณ์ William James (1977) เรียกว่าการรับรู้และแนวคิด เรียกแทนสองชั่วคราวนี้ว่า “percepts & concepts” กล่าวคือ perception เป็นการรับรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ส่วน conception เป็นความคิดที่ย้อนระลึกถึงประสบการณ์ในอดีตและสิ่งที่จะเกิดในอนาคต เปรียบสองสิ่งนี้เป็นโหนดของกรรไกรที่เวลาใช้งานจะขาดโหนดข้างใดข้างหนึ่งไปไม่ได้ เช่นเดียวกับที่เราต้องใช้ทั้ง ประสบการณ์ และความคิดในการทำความเข้าใจโลกรอบตัว ดังนั้นการไตร่ตรองใคร่ครวญ (reflecting) และการลงมือทำ (acting) เป็นกระบวนการที่ใช้เรียนรู้และทำความเข้าใจ

## 5. ผู้เรียนมีลักษณะการเรียนรู้หลากหลายและเปลี่ยนรูปแบบไปเรื่อย ๆ

ลักษณะการเรียนรู้เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่เป็นที่นิยมในทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญเพราะเน้นว่าบุคคลเรียนรู้ในวิธีการที่แตกต่างกันและเมื่อผู้เรียนเข้าใจว่าตนเองวิธีการเรียนรู้อย่างไร ครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ก็จะสามารถจัดการเรียนการสอนหรือประสบการณ์ให้เหมาะสมได้

## 6. การเรียนรู้แบบครบวงจรช่วยให้เรียนรู้และพัฒนาอย่างยืดหยุ่น

การเรียนรู้แบบครบวงจร (full cycle learning) หรือกล่าวว่าการเรียนรู้ แบบครบวงจร เป็นความสามารถในการหลอมรวมลักษณะการเรียนรู้ทั้งหมด มาใช้ในสถานการณ์ ที่เปลี่ยนไปได้อย่างยืดหยุ่น บางคนเปลี่ยนลักษณะการเรียนรู้ไปตามสิ่งที่เรียนรู้และสถานการณ์ มีงานวิจัยชี้ว่า ผู้เรียนบางคนสามารถปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ และ บางรายงานชี้ว่า นักเรียนสามารถเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิชาต่างๆ อีกด้วย เมื่อครูวางแผนจัดกิจกรรมใด ๆ ครูหรือกระบวนการต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่า กิจกรรมนั้นจะกระตุ้นเสริมลักษณะการเรียนรู้แบบไหนเป็นพิเศษและพยายามปรับเปลี่ยนหมุนเวียนไปหลายแบบเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างยืดหยุ่นขึ้น และสามารถใช้ทุกโหมดการเรียนรู้ในวงจรได้ครบถ้วน

## 7. ครูมีบทบาทเกื้อหนุนลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน

การเลือกวิธีการสอนให้ตรงกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนในช่วงแรกเริ่ม จำเป็นต้องให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน แต่การเรียนรู้ในภาพใหญ่ ต้องเปลี่ยนโหมดการเรียนรู้ไปหลากหลายแบบเพื่อทำความเข้าใจตามเนื้อหา ทักษะ และความถนัดของลักษณะการเรียนรู้

## 8. ประเมินผลการเรียนรู้แบบองค์รวม และประเมินตามสภาพจริง

การสอนหลากหลายวิธีและครูผู้สอนเองก็มีหลายบทบาท จึงจำเป็นต้องมีการประเมินที่ซับซ้อนและหลากหลายตามไปด้วย การประเมินต้องสามารถวัดผลรวมของทุกมิติ การเรียนรู้ทั้ง จิตพิสัย ทักษะคิด ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมได้อย่างบูรณาการและเท่าเทียม ยุติธรรม คำว่าประเมินแบบองค์รวม (holistic assessment) หมายถึงการประเมินต้องสามารถวัดประสิทธิภาพการเรียนรู้ทั้งสี่ได้ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นภาพใหญ่ และการประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) คือการประเมินต้องสะท้อนว่าผู้เรียนสามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้มากน้อยเพียงใด ทั้งหมดนั้น คือสิ่งที่จะตอบได้ว่าพวกเขาเชื่อมโยงความรู้ที่ได้กับชีวิตตนเองอย่างไร ด้วยการประเมินในสองลักษณะนี้จะก่อให้เกิดคำถามว่า อะไรคือสิ่งที่นักเรียนต้องรู้ และครูจะช่วยให้ นักเรียนเข้าใจประสบการณ์และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในบริบทชีวิตจริงได้อย่างไร

สรุปได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นวงจรของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม กับกระบวนการกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำประสบการณ์ของตนเองที่เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม เพื่อค้นหาข้อมูลย้อนกลับ และทบทวนเพื่อที่จะได้พิจารณาจุดเด่นจุดพัฒนาของตนเองตามกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 4 ขั้น ที่เป็นวงจรต่อเนื่องกัน ดังนี้ ขั้นประสบการณ์รูปธรรม (Experiencing) ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรองและคิดทบทวน (Reflecting) ขั้นความคิดรวบยอด (Thinking) และขั้นการทดลองประยุกต์ใช้แนวคิดสู่การปฏิบัติ (Acting) ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะมีกระบวนการเรียนรู้แต่ละขั้นแตกต่างกัน ดังนั้น การออกแบบหลักสูตรควรเป็นชุดของวงจรการ

เรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ ที่ลึกซึ้ง ผ่านสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนและต้องใช้การประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ โดยการนำสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งมาใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ การออกแบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้คิดทบทวนความเข้าใจอย่างเป็นระบบ คิดวิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม กิจกรรมที่กระตุ้นความอยากรู้และสอดแทรกการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ได้ดี และการประเมินผลการเรียนรู้ควรเป็นการประเมินแบบแบบองค์รวม และประเมินตามสภาพจริง สามารถวัดผลรวมของทุกมิติการเรียนรู้ทั้ง จิตพิสัย ทักษะคิด ความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมได้อย่างบูรณาการ

## แนวคิดการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

### 1. ความหมายของการสื่อสาร

นักภาษาศาสตร์และนักการศึกษาต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของการสื่อสารพอสรุปได้ดังนี้

Hymes (1972, p. 6) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นความสามารถในการใช้ภาษาได้ถูกต้อง เหมาะสม และเมื่อเกิดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมสามารถรู้ได้ว่าควรจะทำอะไร กับใคร เวลาไหน สถานที่ใด และจะพูดในลักษณะใด

H. Douglas Brown (1980, p. 88) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสารหมายถึง กระบวนการรับและส่ง ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลอย่างน้อยตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในด้านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การพูดจะไม่มี ความหมายและไม่เกิดการติดต่อสื่อสาร หากผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจ ในเรื่องราวที่พูดหรือจุดประสงค์ของการพูดนั้น ฉะนั้นการสื่อสารจะต้องมีความหมายทั้งต่อผู้ฟังและผู้พูดด้วย

Savingnon S (1993) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องของการแสดงความรู้สึก การแปลความ การตีความ และการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ซึ่งโอกาสของการสื่อสารจะไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบด้วย สัญลักษณ์และเครื่องหมายที่แตกต่างกันออกไป เช่น สีผิว การแต่งกาย ทรงผม การยืน การฟัง การพยักหน้า การหยุดชะงักเสียงหรือคำพูด คนเรา มีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารตั้งแต่เกิดและเรียนรู้ที่จะต้องสนองในบริบทใหม่ ๆ เช่นเดียวกับการสะสมประสบการณ์ชีวิต จากความคิดและความรู้สึกไปสู่สัญลักษณ์ในการเขียน การพูด การแสดงท่าทาง การเคลื่อนไหวและการแสดงน้ำเสียง จึงต้องรู้จักเลือกสรรสิ่งที่เหมาะสมไปใช้

Hybel (1995, p. 6) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าเป็น กระบวนการที่มนุษย์ใช้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และความรู้สึกซึ่งกันและกันโดยการพูด การเขียน หรือด้วยภาษาท่าทาง การสื่อสาร จึงเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร แนวความคิด ความรู้สึกหรือเรื่องราวต่าง ๆ ระหว่างบุคคล โดยใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม



Verderber (1996, pp. 6-24) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่าเป็นกระบวนการรับและส่งสารที่ เกี่ยวข้องกับบุคคลอย่างน้อย 2 คน โดยได้ชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารจะต้องประกอบด้วยบริบท ผู้รับและส่งสาร สาร เครื่องมือในการสื่อความหมาย เสียง และปฏิกิริยาตอบสนอง

กล่าวโดยสรุป การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการรับและส่งสาร ระหว่างคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยสัญลักษณ์และเครื่องหมายต่าง ๆ จากความคิด ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร ความคิด ทักษะคติ หรืออารมณ์ ไปสู่สัญลักษณ์ในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน รวมถึงการแสดงท่าทางที่ใช้ร่างกายเคลื่อนไหว ที่แสดงความหมายตรงตามจุดประสงค์ของการสื่อสารจากผู้ส่งสารถึงผู้รับสาร ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน และมีความหมายความเข้าใจทั้งต่อผู้ฟังและผู้พูด

## 2. การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching)

### 2.1 ความหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

การสอนตามแนวภาษาเพื่อการสื่อสาร ได้ถูกพัฒนาขึ้นครั้งแรกในแถบอเมริกาเหนือและยุโรปในช่วงปี 1970 การสอนตามแนวภาษาเพื่อการสื่อสารเกิดขึ้นในยุโรป เพราะในช่วงเวลาดังกล่าวมีผู้อพยพเข้าไปอาศัยในยุโรปเป็นจำนวนมาก สมพันธ์ยุโรป (Council of Europe) จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรการสอนภาษาที่สองแบบเน้นหน้าที่และสื่อความหมาย (functional national syllabus design) เพื่อช่วยให้ผู้อพยพสามารถใช้ภาษาที่สองในการสื่อสาร ในส่วนของอเมริกาเหนือโฮมส์ (Hymes) ได้ใช้คำว่า ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (communicative competence) หมายถึง ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ หรือปะทะสังสรรค์ ทางด้านสังคม (social interaction) ซึ่งความสามารถทางด้านภาษาที่สำคัญที่สุดคือ ความสามารถที่จะพูด หรือเข้าใจคำพูดที่อาจไม่ถูกหลักไวยากรณ์ แต่มีความหมายเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่คำพูดนั้นถูกนำมาใช้ (Savignon, 1991) นอกจากนี้มีนักการศึกษาและนักภาษาศาสตร์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ดังนี้

Canale, & Swain (1980) ให้ความหมายของการสอนภาษาแบบสื่อสาร (Communicative Language Teaching - CLT) คือแนวคิดซึ่งเชื่อมระหว่างความรู้ทางภาษา (linguistic knowledge) ทักษะทางภาษา (language skill) และความสามารถในการสื่อสาร (communicative ability) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โครงสร้างภาษาเพื่อสื่อสาร ซึ่ง Savignon (1982) ได้แยกองค์ประกอบของความสามารถในการสื่อสารไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถทางด้านไวยากรณ์ หรือ โครงสร้าง (grammatical competence) หมายถึง ความรู้ทางด้านภาษา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ โครงสร้างของคำ ประโยค ตลอดจนการสะกดและการออกเสียง

2. ความสามารถด้านสังคม (sociolinguistic competence) หมายถึง การใช้คำ และโครงสร้างประโยคได้เหมาะสมตามบริบทของสังคม เช่น การขอโทษ การขอบคุณ การถาม ทิศทางและข้อมูลต่าง ๆ และการใช้ประโยคคำสั่ง เป็นต้น

3. ความสามารถในการใช้โครงสร้างภาษาเพื่อสื่อความหมายด้านการพูด และเขียน (discourse competence) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมระหว่างโครงสร้างภาษา (grammatical form) กับความหมาย (meaning) ในการพูดและเขียนตามรูปแบบ และสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน

4. ความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อความหมาย (strategic competence) หมายถึง การใช้เทคนิคเพื่อให้การติดต่อสื่อสารประสบความสำเร็จโดยเฉพาะ การสื่อสารด้านการพูด ถ้าผู้พูดมีกลวิธีในการที่จะไม่ทำให้การสนทนานั้นหยุดลงกลางคัน เช่น การใช้ภาษาท่าทาง (body language) การขยายความโดยใช้คำศัพท์อื่นแทนคำที่ผู้พูดนึกไม่ออก เป็นต้น

Richard (2006) ได้ให้ความหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ว่าเป็นแนวคิดในการสอนภาษาที่มุ่งเน้นความสำคัญของตัวผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้จริง มีการจัดลำดับ การเรียนรู้เป็นขั้นตอนตามกระบวนการใช้ความคิดของผู้เรียน ซึ่งเชื่อมระหว่างความรู้ทางภาษา ทักษะทางภาษา และความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ด้านภาษาไปใช้ในการ สื่อสารได้ ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครูผู้สอนต้องคำนึงถึง การให้ผู้เรียนได้สื่อสารในชีวิตจริง กิจกรรมและภาระงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารจริง สื่อที่ใช้ก็เป็นสื่อจริง แต่ก็ได้ละเลยความรู้ด้านไวยากรณ์ เมื่อเกิดความผิดพลาดทางด้านไวยากรณ์ เพียงเล็กน้อย แต่ยังสามารถสื่อสารได้ ครูผู้สอนไม่ควรขัดจังหวะโดยการแก้ไขให้ถูกต้องทันที ควรแก้ไขเมื่อความผิดพลาดนั้นทำให้เกิดความไม่เข้าใจหรือสื่อสารไม่ประสบความสำเร็จเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

กิ่งแก้ว รัชอินทร์ (2553) กล่าวถึง แนวการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารว่า เป็นแนวการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ฝึกการใช้ ภาษาในสถานการณ์จริง ที่มีโอกาสพบในชีวิตประจำวันและยังให้ความสำคัญกับโครงสร้างไวยากรณ์ แนวการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารให้ความสำคัญกับการใช้ภาษา (Use) มากกว่าวิธีใช้ภาษา (Usage) นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่องความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (Fluency) และความถูกต้องของการใช้ภาษา (Accuracy)

การสอนภาษาตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เป็นการจัดการเรียน การสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งมุ่งเน้นความสำคัญของผู้เรียน จัดลำดับการเรียนรู้เป็นขั้นตอน

ตามกระบวนการใช้ความคิดของผู้เรียน โดยเริ่มจากการฟังไปสู่การพูด การอ่าน การจับใจความสำคัญ ทำความเข้าใจ จดจำแล้วนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะครูผู้สอนต้องจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการใช้ภาษาให้มากที่สุด เพื่อให้สามารถใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ตามความต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและชีวิตประจำวัน และแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้จริง นั่นคือ การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ซึ่งมีนักการศึกษาและนักภาษาศาสตร์หลายท่านได้กล่าวถึงแนวทางการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไว้ ดังนี้

Bern (1984) ผู้เชี่ยวชาญในด้านการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ได้อธิบายว่าภาษาคือการใช้ปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ชัดเจน ดังนั้นในการเรียนรู้ภาษาจะต้องดูที่หน้าที่ของภาษา (Function of language) ในบริบท ควบบริบททางภาษาศาสตร์ (Linguistic context) ว่าคำพูดหรือข้อความใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังข้อความที่กำหนดให้มา และบริบททางสังคมหรือบริบทของสถานการณ์ (Social or situation context) ว่าใครกำลังสื่อสารกับใคร บทบาททางสังคมของพวกเขาเป็นใคร และทำไมพวกเขาจึงต้องมาสื่อสารด้วยกัน

Wilkins (1976) กล่าวถึงแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ว่าเป็นการจัดการเรียน การสอนที่ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารตั้งแต่เริ่มต้น แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ได้ละเลยในเรื่องความสำคัญทางไวยากรณ์และสถานการณ์ในการใช้ภาษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หมายถึง การสอนภาษาอังกฤษที่ผู้สอนกำหนดสถานการณ์การเรียนรู้ภาษาจากสถานการณ์ที่สมจริง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในการสื่อสารจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสื่อ ผู้เรียนกับผู้สอน หรือผู้เรียนกับผู้คนนอกห้องเรียน โดยให้ความสำคัญกับหน้าที่ของภาษา บริบททางภาษาศาสตร์ และบริบททางสังคมหรือสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมการสื่อสารที่สมจริง

Widdowson (1978 as cited in Larsen-Freeman, 2000, p. 121) ได้สรุปว่าในช่วงเวลา ของการเปลี่ยนแปลงโดยการนำแนวทางการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมาใช้ นั้น มีเหตุผล มาจากการที่ผู้เรียนสามารถผลิตประโยคที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดีแต่ก็ยังไม่สามารถ ที่จะนำความรู้ทางตัวภาษาที่ได้เรียนนั้นไปใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามบริบท เนื่องมาจากการรู้ถึงกฎในตัวภาษาของผู้เรียนนั้นยังไม่เพียงพอแต่การใช้ภาษาในสถานการณ์จริงนั่นเอง

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารนั้นเป็นการสอนที่เน้นการใช้ภาษาของผู้เรียนมากกว่าเน้นโครงสร้างทางไวยากรณ์ ให้ความสำคัญกับความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (fluency) และความถูกต้อง (accuracy) ด้วย และนำหลักไวยากรณ์ไปใช้เพื่อการสื่อความหมายหรือการสื่อสาร ดังนั้นการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารจะต้องเน้นการทำกิจกรรมเพื่อการฝึกฝนการใช้ภาษาให้ใกล้เคียงสถานการณ์จริงมากที่สุด ใช้กิจกรรมและภาระงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารจริง สื่อที่ใช้ก็เป็นสื่อจริง และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สามารถนำภาษาไปใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ บุคคล เวลา และโอกาส โดยมีผู้สอนมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก

## 2.2 จุดมุ่งหมายของการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

Finocchiaro, (1982, p. 78) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการเรียน การสอนภาษาในปัจจุบัน ว่าควรเน้นที่การพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความเหมาะสม และการยอมรับการใช้ภาษาในสถานการณ์ ทางสังคมที่ใช้ภาษานั้นอยู่ แนวการสอนเพื่อการสื่อสารเป็นแนวการสอนเพื่อการสื่อสารที่รวมทั้งทฤษฎีการสื่อสาร ไวยากรณ์ สถานการณ์และจิตวิทยามนุษย์ไว้ด้วยกัน

จุดมุ่งหมายของวิธีสอนตามแนวการสอนเพื่อการสื่อสารนี้ มุ่งให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคม การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จึงเน้นหลักสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้ว่ากำลังทำอะไร เพื่ออะไร ผู้สอนต้องบอกให้ผู้เรียนทราบถึงความมุ่งหมายของการเรียนและการฝึกใช้ภาษา เพื่อให้การเรียนภาษาเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน
- 2) การสอนภาษาโดยแยกเป็นส่วน ๆ ไม่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ดีเท่ากับการสอนในลักษณะบูรณาการในชีวิตประจำวัน การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารจะต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ทักษะร่วมกันไป ผู้เรียนควรจะได้ฝึกฝนและใช้ภาษาในลักษณะรวม
- 3) ต้องให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมการใช้ภาษา ซึ่งกิจกรรมควรมีลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกับชีวิตประจำวันของผู้เรียนให้มากที่สุด
- 4) ต้องให้ผู้เรียนฝึกการใช้ภาษามาก ๆ ผู้เรียนจะสามารถใช้เพื่อการสื่อสารได้ นอกจากผู้เรียนจะต้องทำกิจกรรมการใช้ภาษาดังกล่าวแล้ว ยังต้องมีโอกาสได้ทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
- 5) ผู้เรียนต้องไม่กลัวว่าจะใช้ภาษาผิด การเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารให้ความสำคัญกับการใช้ภาษา (Use) มากกว่าวิธีใช้ภาษา (Usage) นอกจากนี้ แนวการสอนภาษา

เพื่อการสื่อสารควรให้ความสำคัญในเรื่องความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (Fluency) เป็นอันดับแรก ซึ่งความถูกต้องของการใช้ภาษา (Accuracy) ก็เป็นสิ่งที่ควรคำนึงด้วยเช่นกัน

Larsen-Freeman (2000, pp. 128-132) ได้กล่าวไว้ว่าเป้าหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารนั้นคือ การทำให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารในภาษาที่เรียนได้ โดยการจะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีความรู้ในเรื่องของโครงสร้างทางภาษา ความรู้ในเรื่องความหมาย และความเข้าใจในเรื่องของหน้าที่ของภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องเลือกรูปแบบของภาษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ใช้ในการสื่อสาร บริบททางสังคม ตลอดจนบทบาททางสังคมของผู้ร่วมสนทนาด้วย นอกจากการสอนที่เน้นในเรื่องหน้าที่ของภาษามากกว่ารูปแบบทางภาษาแล้ว ผู้เรียนยังต้องเรียนทักษะทั้งสี่ คือ พูด ฟัง อ่าน เขียน ไปพร้อม ๆ กันตั้งแต่เริ่มต้นอีกด้วย โดยสิ่งที่มีความโดดเด่น คือ เนื้อหาของการเรียนการสอนจะอยู่ภายใต้กระบวนการทางการจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการใช้ภาษาสื่อสารทั้งสิ้น โดยการที่ผู้เรียนจะสามารถสื่อสารได้นั้นต้องมีองค์ประกอบหลัก อยู่ 3 ประการด้วยกันคือ 1) ช่องว่างระหว่างข้อมูล (Information gap) คือความต้องการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันโดยเมื่อคู่สนทนาไม่มีข้อมูลหรือมีข้อมูลไม่พอเพียง ทำให้ต่างฝ่ายต้องการที่จะทราบหรือให้ข้อมูลซึ่งกันและกัน 2) การเลือก (Choice) คือผู้เรียนมีโอกาสในการเลือกที่จะพูดหรือเขียน ตลอดจนรูปแบบในการสื่อสารความหมาย และ 3) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะได้ทราบถึงผลของการสื่อสารที่ว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจากปฏิกิริยาของผู้ร่วมสนทนา นอกจากนี้แล้ว การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารยังเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติดังกล่าวคือ ผู้สอนต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาให้มากที่สุด การให้ผู้เรียนสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลกันโดยให้เลือกใช้ภาษาตามต้องการและให้ประเมินการสื่อสารด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในการสื่อสารจริง ๆ ส่วนเรื่องข้อผิดพลาดที่ผู้เรียนมีขณะที่มีการเรียนการสอนนั้นไม่ใช่สิ่งที่ต้องการการแก้ไขเสมอ ทั้งนี้ข้อผิดพลาดจะถูกแก้ไขเฉพาะในส่วนที่สำคัญ ๆ ที่จะไปขัดขวางหรือสร้างความสับสนของ ความเข้าใจในการสื่อสารเท่านั้น มิฉะนั้นผู้เรียนอาจเกิดความไม่มั่นใจไม่กล้าที่จะใช้ภาษาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้

สรุปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มุ่งเน้นที่จะพัฒนาความสามารถ ของผู้เรียนให้มีความรู้ในเรื่องของโครงสร้างทางภาษา ความรู้ในเรื่องความหมาย และความเข้าใจ ในเรื่องของหน้าที่ของภาษาที่ใช้ และให้ความสำคัญกับการใช้ภาษา (Use) ตามจุดมุ่งหมาย ในสถานการณ์ต่าง ๆ มากกว่าวิธีใช้ภาษา (Usage) และแม้จะให้ความสำคัญกับความคล่องแคล่ว ในการใช้ภาษา (Fluency) แต่ไม่ละเลยเรื่องความถูกต้องของภาษา (Accuracy) ดังนั้นการจัด การเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จึงควรจัดลำดับการเรียนรู้เป็นขั้นตอนตามกระบวนการ ใช้ความคิดของผู้เรียน โดยเริ่มจากการฟังไปสู่การพูด การอ่าน การจับใจความสำคัญ ทำความเข้าใจ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ภาษา ติความภาษาได้ถูกต้อง จดจำได้

และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้เหมาะสมกับบุคคล เวลา และโอกาส โดยมีผู้สอนมีหน้าที่ให้คำปรึกษาชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกฝนการใช้ภาษาโดยทำกิจกรรมที่หลากหลายและใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงและชีวิตจริงของผู้เรียนให้มากที่สุด

กล่าวโดยสรุป หลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เป็นวิธีการสอนที่จะให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งวิธีสอนในลักษณะนี้จะมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 2.3 หลักการจัดการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

การจัดการเรียนรู้ตามแนวการสอนเพื่อการสื่อสาร มีหลักสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1) ผู้เรียนได้รับการฝึกฝน รูปแบบภาษาที่เรียนจะใช้ได้ สถานการณ์ที่มีความหมาย ครูต้องบอกให้ผู้เรียนทราบถึงจุดมุ่งหมายของการเรียน การฝึกการใช้ภาษา เพื่อให้การเรียนภาษาเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนแล้วสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้เพิ่มขึ้น สามารถสื่อสารได้ตามที่ตนต้องการ

2) จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการหรือทักษะสัมพันธ์ (Integrated Skills) คือใช้ทักษะทางภาษาทั้ง 4 ประกอบด้วย กริยาท่าทางที่ควรจะได้ทำพฤติกรรมเช่นเดียวกับในชีวิตจริง

3) ฝึกสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communicative Competence) คือผู้เรียนทำกิจกรรมใช้ภาษามีลักษณะเหมือนในชีวิตประจำวันให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ได้จริง กิจกรรมการหาข้อมูลที่ขาดหายไป (Information Gap) ผู้เรียนทำกิจกรรมนี้จะไม่ทราบข้อมูลของอีกฝ่ายหนึ่ง จำเป็นต้องสื่อสารกันจึงจะทราบข้อมูล สามารถเลือกใช้ข้อความที่เหมาะสมกับบทบาทสถานการณ์ สำนวนภาษาในรูปแบบต่าง ๆ (function)

4) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับ สามารถแสดงความคิดเห็น หรือระดมสมอง (Brainstorming Activity) ฝึกการทำงานกลุ่มแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เกมจำลองสถานการณ์ (Simulation) การแก้ปัญหา (Problem Solving)

5) ฝึกผู้เรียนให้ใช้ภาษาในกรอบของความรู้ทางด้านหลักภาษา (Grammatical Competence) ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของภาษา สื่อสารได้คล่อง (Fluency) เน้นการใช้ภาษาตามสถานการณ์ (Function)

6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามศักยภาพ

7) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้นอกชั้นเรียน

8) ผู้สอนต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองความสนใจของผู้เรียน

9) ให้โอกาสผู้เรียนพูดแสดงความคิดเห็นตามที่ต้องการ

10) ต้องช่วยชี้แนะ นำทางผู้เรียน ให้คำแนะนำ ในระหว่างการดำเนินกิจกรรม พร้อมกับตรวจความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน

Brown, (2000, pp. 53-57) นำเสนอหลักการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ (Principal of Language Learning and Teaching) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยแบ่งออกเป็นหลักการ 3 ด้าน คือ หลักการ ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principal) หลักการทางด้านความรู้สึกนึกคิด (Affective Principal) และหลักการด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principal) โดยแบ่งออกเป็นหลักการย่อย ดังนี้

**1. หลักการด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principal)** ประกอบด้วย ความเป็นหนึ่งเดียว (automation) หมายถึง การที่ผู้เรียนเรียนภาษาโดยให้ความสนใจต่อรูปแบบ ภาษาในลักษณะองค์รวม ไม่วิเคราะห์ภาษาเป็นส่วนย่อย ๆ เช่น หน่วยเสียง หน่วยคำ และชนิดของคำ

1.1 การเรียนรู้ที่มีความหมาย (meaningful learning) การเรียนรู้ที่มีความหมาย เป็นการซึมซับความรู้ใหม่เข้ามาอยู่ในโครงสร้างทางปัญญาและระบบความจำที่มีอยู่อย่าง มีความหมาย และเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่เข้ากับโครงสร้างทางสติปัญญาเดิม ทำให้สามารถจดจำได้ อย่างแม่นยำ

1.2 การให้รางวัล (The anticipation of reward) ผู้สอนควรให้ผู้เรียน ตระหนักในผลที่ได้รับจากการเรียนภาษาอังกฤษในระยะยาว โดยการชี้ให้เห็นถึงประโยชน์และ ความสำคัญของการเรียนภาษาอังกฤษ ความมีเกียรติและความมีชื่อเสียงที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษ ได้ ประโยชน์ทางด้านวิชาการของการรู้ภาษาอังกฤษและผลต่อการประกอบอาชีพในอนาคต

1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน (The intrinsic motivation) ผู้สอนจะต้อง ศึกษาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจภายในของผู้เรียน แล้วจึงออกแบบกิจกรรมและใช้เทคนิคการสอน ภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยความ สนุกสนาน น่าสนใจ มีประโยชน์หรือท้าทาย

1.4 การฝึกกลวิธีการเรียนรู้ (strategic investment) ผู้สอนต้องศึกษาว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่มีแบบแผนในการเรียนรู้แบบใด แล้วจึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ แบบแผนการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ควรหาโอกาสฝึกกลวิธีการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ โดยพิจารณาเลือกฝึกกลวิธีการที่จำเป็นต้องใช้ในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อผู้เรียน และสอดคล้องกับบทเรียน

**2. หลักการทางด้านความรู้สึกนึกคิด (affective principle) แบ่งออกเป็น หลักการย่อยดังนี้**

2.1 การแสดงออกทางภาษา (language ego) ในขณะที่ผู้เรียนเรียนรู้อาษาที่สองนั้น ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการคิด ความรู้สึก และการกระทำที่เป็นลักษณะเฉพาะของภาษาที่สองไปด้วย ซึ่งมีผลทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกป้องกัน (defensiveness) และมีความรู้สึกสะกดกลั้น (inhibitions) ต่อการเรียนภาษาที่สอง ผู้สอนจะต้องให้กำลังใจแก่ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกอบอุ่น ไม่รู้สึกสิ้นหวังในการเรียนภาษาที่สอง ผู้สอนจะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาที่สองให้แก่ผู้เรียนต้องมีการวางแผนและกำหนดโครงสร้างของกิจกรรมให้เหมาะสม

2.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ผู้สอนจะต้องสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองให้แก่ผู้เรียน เมื่อผู้เรียนได้รับมอบหมายภาระงานแล้ว ผู้เรียนจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำภาระงานการเรียนนั้นให้สำเร็จได้

2.3 ความกล้าที่จะเสี่ยง (risk-taking) เป็นหลักการที่เน้นความสำคัญของการช่วยให้ผู้เรียน คาดคะเนความเสี่ยงในการที่จะพยายามใช้ภาษาทั้งในด้านการรับสาร และการส่งสาร ผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนภาษาที่สอง จะต้องกล้าเสี่ยงที่จะใช้ภาษากล้าที่จะได้รับการตำหนิและการชมเชยด้วยความเต็มใจ มีความพยายามที่จะส่งสารและรับสารที่เป็นภาษาที่สองด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

2.4 ความเชื่อมโยงระหว่างภาษากับวัฒนธรรม (The language-culture connection) ภาษาและวัฒนธรรมมักจะเชื่อมโยงกัน ในบางครั้งจะเรียนรู้อาษาที่สอง ให้สำเร็จได้ก็ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้พูดภาษาที่สองไปด้วย เมื่อใดที่ผู้สอนสอนภาษาจะต้องรวม การสอนระบบของวัฒนธรรมประเพณีค่านิยมและแนวทางการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของภาษาไปด้วย

**3. หลักการทางด้านภาษาศาสตร์ (linguistic principles) แบ่งออกเป็นหลักการย่อยดังนี้**

3.1 อิทธิพลของภาษาแม่ (The native language effect) ผู้เรียนภาษาที่สองมักจะคิดเป็นภาษาแม่ก่อน แล้วจึงแปลจากภาษาแม่เป็นภาษาที่สอง ทำให้ภาษาแม่บางส่วน เข้ามาปะปนอยู่ในภาษาที่สอง จึงทำให้เกิดอุปสรรคขัดขวางการเรียนรู้อาษาที่สอง คือไม่สามารถทำความเข้าใจสาร และไม่สามารถผลิตสารด้วยภาษาที่สองอย่างถูกต้อง

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาษา (interlanguage) ผู้เรียนภาษาที่สอง มีแนวโน้มที่จะก้าวไปสู่กระบวนการพัฒนาภาษาอย่างเป็นระบบ หรือกึ่งระบบได้ โดยการใช้อยู่อาศัยจากข้อมูลป้อนกลับของบุคคลอื่นมาช่วยส่งเสริมการพัฒนาภาษาภายใน ผู้สอนจะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจของผู้เรียนด้วยว่า ผู้เรียนรู้สึกอย่างไร คิดอย่างไร เข้าใจอย่างไร และมีเหตุผลอย่างไร จึงแสดงออกทางภาษาในลักษณะเช่นนั้น



3.3 ความสามารถในการสื่อสาร (communicative competence) ผู้สอนจะต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสารให้ดีที่สุด โดยให้ความเอาใจใส่ต่อการนำภาษาไปใช้ (language usage) ไม่ใช่เพียงการใช้ภาษาเท่านั้น (language usage) ซึ่งนอกจากจะเป็นการใช้ภาษา ถูกต้องและคล่องแคล่วแล้ว ยังต้องเป็นภาษาที่ใช้กันอยู่จริง และเหมาะสมกับบริบท และจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนนำภาษาที่เรียนในห้องเรียนไปใช้ในบริบทของชีวิตจริงด้วย

Jack C. Richards (2006) ได้สรุปหลักการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Ten core assumptions of current communicative language teaching) ไว้ดังนี้

1. การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การเรียนรู้ภาษาที่สองจะเกิดขึ้นได้ง่ายถ้าผู้เรียนได้ปฏิสัมพันธ์หรือสื่อสารในภาษานั้นอย่างมีความหมาย
2. กิจกรรมทางภาษาที่มีคุณภาพ (Effective Tasks) กิจกรรมภาษาหรือแบบฝึกหัดที่มีคุณภาพในชั้นเรียนจะทำให้ผู้เรียน มีโอกาสที่จะสื่อความหมายในภาษา เพิ่มพูนแหล่งการเรียนรู้ภาษา สังเกตการณ์ใช้ภาษา และมีส่วนในการร่วมสื่อสาร
3. การสื่อสารที่มีความหมาย (Meaningful Communication) การสื่อสารจะมีความหมายก็ต่อเมื่อผู้เรียนสื่อสารเรื่องเกี่ยวข้องกับตนเอง น่าสนใจ และมีส่วนร่วมในการสื่อสาร
4. บูรณาการทักษะการสื่อสาร Integration of Skills: การสื่อสารเป็นกระบวนการเน้นภาพรวม (holistic process) ที่ต้องใช้ทั้งทักษะทางภาษาและหลายรูปแบบ
5. การค้นพบ กฎ และรูปแบบ (Language Discovery/ Analysis/ Reflection) การเรียนภาษาเกิดจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบอุปนัย (inductive learning) คือผ่านกระบวนการค้นพบกฎและรูปแบบของภาษาด้วยตนเอง และจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอนกฎและรูปแบบของภาษา (deductive learning)
6. การใช้ภาษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม (Accuracy & Fluency) การเรียนภาษาเป็นการเรียนรู้ที่ค่อยเป็นค่อยไป ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้ภาษาและจากการลองผิดลองถูก ในภาษา และถึงแม้ความผิดพลาดในการใช้ภาษาจะ เป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้อยู่ แต่เป้าหมายปลายทางของการเรียนภาษาคือความสามารถในการใช้ภาษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม
7. การพัฒนาทางภาษาของแต่ละบุคคล (Individuality) ผู้เรียนแต่ละคน มีหนทางพัฒนาภาษาของตนเอง และมีอัตราการพัฒนาที่ไม่เท่ากันและมีความต้องการและแรงจูงใจในการเรียนภาษาที่ต่างกัน
8. กลยุทธ์การเรียนและการสื่อสาร (Learning and Communication Strategies) การเรียนภาษาที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการเรียนและกลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

9. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Teacher as a facilitator) บทบาทของผู้สอนในห้องเรียนคือ ผู้ช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกและใช้ภาษา และให้ผลสะท้อนกลับในการใช้ภาษาและการเรียนภาษาของผู้เรียน

10. ชุมชนทางการร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Collaboration & Sharing atmosphere) ห้องเรียนเปรียบเสมือนชุมชนที่สามารถเรียนรู้และแบ่งเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

Brown (2014; Harmer, 2003) ทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารคือหน้าที่หลักของภาษาคือการสื่อสาร และการให้ผู้เรียนเรียนรู้ภาษาด้วยการมีส่วนร่วมในการสื่อสารในสถานการณ์จริง ทักษะที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน คือ ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ส่วนไวยากรณ์ (การเขียนและการพูด) ยังคงมีความสำคัญแต่จุดต่างอยู่ตรงที่ไวยากรณ์นั้นจะสอนในบริบทของการสื่อสารที่มีความหมายมากกว่าการแยกสอนไวยากรณ์ต่างหาก

Lottie Baker, & Janet Orr (2014) ได้เสนอหลักการในการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารในการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาวิทยากรแกนนำกลวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน (Communicative Language Teaching Approach and Integrating in Classroom) สำหรับใช้ขยายผลครูผู้สอนภาษาอังกฤษในจุดฝึกอบรมทั่วประเทศ โดยได้สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการนักการศึกษาหลายท่านว่า “การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นวิธีการสอนมากกว่าเป็นระเบียบวิธีที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งหมายความว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสามารถสอน ด้วยวิธีการและเทคนิคที่หลากหลาย

ทั้งนี้ Lottie Baker, & Janet Orr (2014) ได้สรุปหลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารตามหลักทฤษฎีและงานวิจัยไว้ 4 ประการดังนี้

1. เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วยความถูกต้องและคล่องแคล่ว (A focus on effective communication with accuracy and fluency) ความสามารถในการสื่อสารของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสัมพันธ์กับความถูกต้องด้านไวยากรณ์และคำศัพท์ซึ่งต้องควบคู่ไปกับ ความคล่องแคล่วในการพูดและการเขียน นอกจากนี้ Canale, & Swain, 1980 ได้เพิ่มเติมจากแนวคิดของ Hymes โดยสรุปความสามารถที่จำเป็นในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย ความสามารถด้านไวยากรณ์ (Grammatical) ด้านวาทกรรม (Discourse) ด้านภาษาศาสตร์เชิงสังคม (Sociolinguistic) และด้านการใช้กลวิธีในการสื่อความหมาย (Strategic)

2. ความกล้าใช้ภาษาในการร่วมกิจกรรมกลุ่ม (Risk-taking in Cooperative Groups) กิจกรรมการเรียนรูปแบบร่วมมือกันแสดงถึงการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Johnson, & Johnson, 1999) กลุ่มการเรียนรูปแบบร่วมมือกันจะเป็นประโยชน์ ต่อการเรียนรูของผู้เรียนและพัฒนาเป็นกลุ่มที่มีโครงสร้างของการเอื้อประโยชน์ต่อกันใน

กลุ่ม (Kagan, 1994) กลุ่มนั้นสำคัญยิ่งต่อการเริ่มใช้ภาษาของผู้เรียนที่ประหม่าในการพูดต่อหน้ากลุ่มใหญ่ กิจกรรมในกลุ่มเล็ก ๆ นั้นสร้างแรงจูงใจในการใช้ภาษาและกระตุ้นผู้เรียนให้กล้าเสี่ยง ในการใช้ คำศัพท์และโครงสร้างภาษาใหม่ (Calderon, Slavin, & Sanchez, 2011)

3. เชื่อมโยงกับความหมายและบริบท (Connected to Meaning and Context) ในการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารนั้น ผู้เรียนจะมีพัฒนาการทางภาษาด้วยการใช้ภาษา ในชีวิตจริง (Harmer, 2003; Nunan, 1989) สอดคล้องกับทฤษฎีทางสังคมวัฒนธรรมของ Vygotsky ที่ได้ให้ ข้อเสนอเกี่ยวกับการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารไว้ว่า “วิธีที่ดีที่สุดที่จะเรียนรู้และสอนภาษา คือ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม” (Chaiklin, 2003) ภาระงานด้านภาษาควรเชื่อมโยงกับบริบท และชีวิตจริงที่มีความหมายต่อผู้เรียน นั่นคือภาระงานด้านภาษานั้น อาจจะเชื่อมโยงถึงประเด็นทั่ว ๆ ไป ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาในชีวิตจริงของผู้เรียน

4. ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking Skills) ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย คือทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม (Bloom's Taxonomy) บลูม (Bloom, 1956) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนมีความจำเป็นที่ต้องรู้จักทักษะการคิด ทั้งในระดับสูงและระดับล่าง ทักษะในระดับล่างคือ การจำและความเข้าใจ เช่น การจดจำคำศัพท์ใหม่ และเข้าใจวลีพื้นฐาน ส่วนทักษะในระดับสูง คือ การสังเคราะห์และการประเมินผล เช่น การสร้าง ภาษาใหม่นั้นผู้เรียนต้องจดจำคำศัพท์ใหม่ สังเคราะห์ความคิด และประเมินเลือกวิธีที่ดีที่สุดที่สื่อสาร นอกจากนี้ Finocchiaro (1982, p. 78) ได้เสนอแนะการจัดการเรียนการสอนภาษา เพื่อการสื่อสาร ไว้ดังนี้

1. ควรวางแผนในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างรอบคอบ
2. ควรวางแผนในการจัดสถานการณ์รวมทั้งอุปกรณ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจ ความหมายของเรื่องที่น่าเสนอใหม่อย่างแจ่มแจ้ง
3. ควรจัดบทเรียนแต่ละบทให้มีทั้งการฝึกให้เป็นนิสัย และการฝึกใช้ภาษาอย่างมีความหมาย โดยใช้กิจกรรมเพื่อการสื่อสาร
4. ควรใช้ภาษาของผู้เรียนให้น้อยที่สุด แต่ในบางครั้งก็ควรตัดสินใจใช้ภาษาของผู้เรียน ทันที เมื่อเห็นว่าจะช่วยผู้เรียนเข้าใจข้อมูลที่สำคัญบางประการได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
5. ควรรู้วิธีการจัดให้ผู้เรียนฝึกพร้อมทั้งชั้น ฝึกเป็นกลุ่ม หรือฝึกเป็นรายบุคคล
6. ควรมีความชำนาญในการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกเป็นคู่
7. ควรจัดเตรียมการฝึกบทสนทนาตลอดจนบทความต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียน มีหลาย ลักษณะ อันจะช่วยเสริมเนื้อหาในบทเรียนและช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการสื่อสาร
8. ควรมีความคล่องในการเตรียมต้นฉบับ สามารถนำเอาการฝึก ในห้องปฏิบัติการมา ประสานกับการจัดกิจกรรมในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีหลักสำคัญคือ 1) ผู้สอนควรยึดสำคัญในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เช่น หลักการด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principal) หลักการทางด้านความรู้สึกนึกคิด (Affective Principal) และหลักการด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principal) โดยสอนผ่านวิธีการบูรณาการทักษะและเทคนิคที่หลากหลายที่เน้นให้ผู้เรียน เรียนรู้ภาษาด้วยการมีส่วนร่วมในการสื่อสารในสถานการณ์จริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน และควรให้ความสำคัญกับความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (Fluency) เป็นอันดับแรกและเน้นการใช้ภาษาตามสถานการณ์ (Function) มากกว่าการใช้รูปแบบ (Form) และผู้เรียนต้องได้รับการฝึกฝนความรู้ความสามารถทางด้านภาษาศาสตร์ 2) มีการจัดการเรียน การสอนแบบบูรณาการ 3) ผู้เรียนได้ฝึกสมรรถนะด้านการสื่อสาร 4) ผู้เรียนได้ใช้ความรู้และรับประสบการณ์ตรงอย่างเข้าใจและสร้างสรรค์ และ 5) ฝึกให้ผู้เรียนใช้ภาษาในกรอบของความรู้ด้านหลักภาษาและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในกลุ่มและสังคม ดังนั้น การสอนภาษาอังกฤษเป็นการสื่อสารนั้นผู้สอนควรกำหนดสถานการณ์การเรียนรู้ภาษาจากสถานการณ์ที่เสมือนจริง โดยให้ความสำคัญกับหน้าที่ของภาษา บริบททางภาษาศาสตร์ และบริบททางสังคมหรือสถานการณ์ เพื่อฝึกให้ผู้เรียนได้สื่อสารที่สมจริง

จากการศึกษาหลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ของนักภาษาศาสตร์หลายท่านในต่างประเทศ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT)

Scarcella, & Oxford (1992)	Littlewood (1991), Larsen-Freeman (2002)	Jack C. Richards (2006)	Lotti Baker, & Janet Orr (2014)	สรุปหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
<p>ครูเน้นความหมายของภาษา (meaning) เพื่อการสื่อสาร เพื่อช่วยให้นักเรียนคาดเดาเจตนาของผู้พูดหรือผู้เขียนได้</p>	<p>1. ครูต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการฝึกใช้ภาษาเพื่อให้ความหมายต่อผู้เรียน</p>	<p>1. ผู้เรียนได้ปฏิสัมพันธ์หรือสื่อสารในภาษาที่น้อยยามีความหมาย</p>	<p>1. เรียนรู้ภาษาด้วยการมีส่วนร่วมในการสื่อสารในสถานการณ์จริง เชื่อมโยงกับความหมายและบริบทในการสื่อสารในชีวิตจริง</p>	<p>1. ครูต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาในสถานการณ์จริง เชื่อมโยงในชีวิตจริงเพื่อให้ความหมายต่อผู้เรียน</p>
<p>เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ภาษาในการสื่อสารได้ครอบคลุมสมรรถนะทางการใช้ภาษา ด้านการสื่อสารให้มากที่สุด</p>	<p>2. สอนแบบบูรณาการหรือทักษะสัมพันธ์ 4 ทักษะ (holistic process) ที่ต้องใช้ทั้ง 4 ทักษะ ประกอบด้วยการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน</p>	<p>2. การสื่อสารเป็นกระบวนการที่หลากหลายและหลายรูปแบบ</p>	<p>2. สอนแนวปฏิบัติและการเทคนิคที่หลากหลายฝึกทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน สอนหลักไวยากรณ์ร่วมในบริบทของการสื่อสาร</p>	<p>2. สอนแบบทักษะสัมพันธ์ 4 ทักษะ ประกอบด้วย การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน</p>
<p>ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้แบบร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม</p>	<p>3. ผลสมรรถนะด้านการสื่อสารเสมือนนการในชีวิตจริงมากที่สุด</p>	<p>3. การสื่อสารมีความหมายก็ต่อเมื่อผู้เรียนสื่อสารเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตน น่าสนใจ และมีส่วนรวม</p>	<p>3. กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันแสดงถึงการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร</p>	<p>3. ผลสมรรถนะการสื่อสารในเรื่องที่นักเรียนสนใจ การมีปฏิสัมพันธ์กันเสมือนการในชีวิตจริงมากที่สุด</p>

Scarcella, & Oxford (1992)	Littlewood (1991), Larsen-Freeman (2002)	Jack C. Richards (2006)	Lotti Baker, & Janet Orr (2014)	สรุปหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
-	<p>4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเอง เช่น เกมบทบาทสมมติ</p> <p>5. ผู้เรียนที่ใช้ภาษาในการอบของความรู้ทางต้นหลักภาษา คล่องแคล่ว ใช้ภาษาตามสถานการณ์</p> <p>6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามศักยภาพ</p> <p>7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และสนับสนุนให้ศึกษาหา</p>	<p>4. การเรียนภาษาเกิดจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้แบบอุปนัย (inductive learning) คือผ่านกระบวนการค้นพบกฎและรูปแบบของภาษาด้วยตนเอง</p> <p>5. กิจกรรมภาษาหรือแบบฝึกหัดที่มีคุณภาพนั้นผู้เรียนจะทำให้ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะสื่อสาร หมายในภาษา</p> <p>6. ผู้เรียนแต่ละคนมีหนทางพัฒนาภาษาของตนเอง และมี อัตราการพัฒนาที่ไม่เท่ากัน</p> <p>7. ใช้ภาษาที่เป็นสภาพจริง (authentic language) ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คือ</p>	-	<p>4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอน ให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ และประสบการณ์ของตน ผ่านกระบวนการค้นพบกฎทางภาษาด้วยตนเอง</p> <p>5. ผู้เรียนทำกิจกรรมภาษาฝึกให้ใช้ภาษาในกรอบความรู้ทางด้านหลักภาษาได้อย่างคล่องแคล่วตามสถานการณ์</p> <p>6. ภาระงานตามการสื่อสาร ต่อบูรณาการทั้งทักษะระดับกลาง และระดับที่สูงขึ้น จากทักษะง่าย ไปยาก</p> <p>7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบต่อรูจากการใช้ภาษาและการ</p>
<p>นำเหตุการณ์นอกห้องเรียนเข้าไปสู่ชั้นเรียนโดยใช้บทบาทสมมติ (role play) การเลียนแบบ (simulation) และกิจกรรมการแก้ปัญหา (problem solving activity)</p>	<p>4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเอง เช่น เกมบทบาทสมมติ</p> <p>5. ผู้เรียนที่ใช้ภาษาในการอบของความรู้ทางต้นหลักภาษา คล่องแคล่ว ใช้ภาษาตามสถานการณ์</p> <p>6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามศักยภาพ</p> <p>7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และสนับสนุนให้ศึกษาหา</p>	<p>4. การเรียนภาษาเกิดจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้แบบอุปนัย (inductive learning) คือผ่านกระบวนการค้นพบกฎและรูปแบบของภาษาด้วยตนเอง</p> <p>5. กิจกรรมภาษาหรือแบบฝึกหัดที่มีคุณภาพนั้นผู้เรียนจะทำให้ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะสื่อสาร หมายในภาษา</p> <p>6. ผู้เรียนแต่ละคนมีหนทางพัฒนาภาษาของตนเอง และมี อัตราการพัฒนาที่ไม่เท่ากัน</p> <p>7. ใช้ภาษาที่เป็นสภาพจริง (authentic language) ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คือ</p>	-	<p>4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอน ให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ และประสบการณ์ของตน ผ่านกระบวนการค้นพบกฎทางภาษาด้วยตนเอง</p> <p>5. ผู้เรียนทำกิจกรรมภาษาฝึกให้ใช้ภาษาในกรอบความรู้ทางด้านหลักภาษาได้อย่างคล่องแคล่วตามสถานการณ์</p> <p>6. ภาระงานตามการสื่อสาร ต่อบูรณาการทั้งทักษะระดับกลาง และระดับที่สูงขึ้น จากทักษะง่าย ไปยาก</p> <p>7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบต่อรูจากการใช้ภาษาและการ</p>

Scarcella, & Oxford (1992)	Littlewood (1991), Larsen-Freeman (2002)	Jack C. Richards (2006)	Lotti Baker, & Janet Orr (2014)	สรุปหลักการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
ความรู้ นอกชั้นเรียน	ภาษาที่เป็นธรรมชาติไม่ใช่ภาษา ที่ตัดแบ่งใช้เฉพาะในชั้นเรียน แต่เป็นภาษาที่ใช้ได้ทั้งใน ห้องเรียนและนอกห้องเรียน	ลองฝึกดลองถูกในการใช้ภาษา	ลองฝึกดลองถูก ในการใช้ ภาษาทั้งในและนอก ห้องเรียน	
-	8. ผู้สอนต้องจัดกิจกรรม การเรียนรู้การสอนที่สนอง ความสนใจของผู้เรียน	-	8. การเรียนภาษาที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการเรียน และกลยุทธ์การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ	8. กิจกรรมการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ใน การเรียนรู้ และสนองความ สนใจของผู้เรียน
-	9. ให้โอกาสผู้เรียนพูดแสดงความคิด เห็นตามที่ต้องการ ความรู้สึกละและความคิดและ ทัศนคติส่วนตัวของนักเรียน	9. ห้องเรียนเปรียบเสมือนชุมชน ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และ แบ่งปันการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	9. สร้างห้องเรียนให้เป็น ชุมชน ที่ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ แลกเปลี่ยน แบ่งปัน การเรียนรู้ และพูดแสดง ความคิดเห็นตามที่ต้องการ	
-	10. ต้องช่วยชี้แนะให้นักเรียน ในคำแนะนำในระหว่งการ ดำเนินกิจกรรม พรอมกับ ตรวจสอบความก้าวหน้าทาง การเรียนรู้ของผู้เรียน	-	10. บทบาทของครูสอนในห้องเรียน คือ ให้ความช่วยเหลือใน การเรียนรู้สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้ฝึกและใช้ภาษาและให้ผล สะท้อนกลับ	10. บทบาทครูสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ ช่วยชี้ แนะแนวทางผู้เรียน ให้ คำแนะนำ ตรวจสอบ ความก้าวหน้า และให้ผล สะท้อนกลับทางการเรียน

ตาราง 12 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต  
 หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบ  
 เต็มไป

คุณลักษณะของกรอบความคิด แบบเติบโต	พฤติกรรมการสอนของครู ที่มีกรอบ ความคิดแบบเติบโต	หลักการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต
1. เชื่อว่าศักยภาพ ความสามารถ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้	1. เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพได้ ถ้าได้รับการฝึกฝน และกระบวนการ เรียนรู้ที่เหมาะสม	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ตามศักยภาพ ฝึกทักษะ/ภาระงานจาก ง่ายไปยากตามลำดับ	1. ใช้เทคนิค หรือ วิธีสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน
2. ความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ	2.แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการเรียน และ สนองความสนใจของผู้เรียน	2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนอง ความสนใจของผู้เรียน ตามลำดับ ทักษะง่ายไปสู่ทักษะที่ยากขึ้น
3. เรียนรู้จากความสำเร็จผิดพลาดได้	3. สร้างให้ผู้เรียนตระหนักว่าความอาย และการกลัวความผิดพลาดนั้นเป็น อุปสรรคสำคัญของการเรียนรู้	3. ฝกสมรรถนะการสื่อสารในเรื่องที่ นักเรียนสนใจ การมีปฏิสัมพันธ์กัน เสมือนการใช้ในชีวิตจริงมากที่สุด 4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาใน สถานการณ์จริง เชื่อมโยงในชีวิตจริง เพื่อเพิ่มความหมายต่อผู้เรียน	3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติในการ ใช้ภาษาตามกรอบความรู้ทางหลัก ภาษา
		5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเอง มี ความความเคยเป็นค่อยไป และเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติในการใช้ภาษา	



คุณลักษณะของการออกแบบคิด แบบเติบโต	พฤติกรรมของการสอนของครู ที่มีกรอบ ความคิดแบบเติบโต	หลักการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต
4. ยอมรับความท้าทาย	4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนที่ทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ และเกิดแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาตนเอง	ทั้งในและนอกห้องเรียน 6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบบทักษะสัมพันธ์ ๖ ทักษะทางภาษา ทั้ง 4 ทักษะ 7. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียน ได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์ของตนเองผ่าน กระบวนการค้นพบ กฎทางภาษาด้วย ตนเอง	4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียน ได้ฝึกใช้ภาษาแบบบูรณาการทั้ง 4 ทักษะ เสมือนการใช้ชีวิตจริง ผ่านกระบวนการค้นพบกฎทาง ภาษาด้วยตนเอง
5. ยอมรับคำวิจารณ์	6. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา การเรียนรู้	8. บทบาทครูสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ ช่วยชี้แนะนำทางผู้เรียน ให้ คำแนะนำ ตรวจสอบความก้าวหน้า และให้ผลสะท้อนกลับ	5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ครูเป็นผู้ ชี้แนะ ชี้นำ และสะท้อนผลทาง การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้พัฒนา ศักยภาพของตนเอง
6. สร้างแรงบันดาลใจ ให้กับตนเอง และ เรียนรู้ จากความสำเร็จของคนอื่น	7. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ครูกับผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน อย่างสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	9. ฝึกผู้เรียนที่กิจกรรมภาษา ใช้ภาษาใน กรอบความรู้ทางด้านหลักภาษาได้ คล่องแคล่วตามสถานการณ์ 10. สร้างห้องเรียนให้เป็นชุมชนที่ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ แลกเปลี่ยน แบ่งปัน การเรียนรู้ และพูดแสดง ความคิดเห็น ตามที่ต้องการ	6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ ผู้เรียน ได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

### 3. แนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

แนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Teaching Approach) เป็นแนวการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ฝึกการใช้ภาษาในสถานการณ์จริงที่มีโอกาสพบจริงในชีวิตประจำวัน และยังให้ความสำคัญกับโครงสร้างไวยากรณ์ ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษา (Use) มากกว่าวิธีใช้ภาษา (Usage) ดังนี้ Jack C. Richard (2006) ได้เสนอวิธีการสอนเพื่อการสื่อสารอีก 2 วิธี ที่เน้นกระบวนการ คือ แนวการสอนภาษาโดยใช้เนื้อหาเป็นฐาน Content-Based Approach (CBI) และแนวการสอนที่ยึดภาระงานเป็นฐาน Task-Based Instruction (TBI)

### 4. ขั้นตอนการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร แบบวิธีการสอนแบบ 3Ps หรือ P-P-P ซึ่งมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

สุมิตรา อังวิวัฒนกุล (2540) ได้สรุปขั้นตอนวิธีการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารไว้ 3 ขั้นตอน คือ

4.1 ขั้นนำเสนอ (Presentation) เป็นการให้ตัวป้อนทางภาษา (Language Input) แก่ผู้เรียนซึ่งจัดเป็นขั้นการสอนที่สำคัญขั้นหนึ่ง ในขั้นนี้ครูจะนำเสนอเนื้อหาใหม่ โดยจะมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนได้รับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและรูปแบบภาษาที่ใช้กันจริงโดยทั่วไป รวมทั้งวิธีการใช้ภาษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการออกเสียง ความหมาย คำศัพท์ และโครงสร้างไวยากรณ์ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ควบคู่กันไป

4.2 ขั้นฝึกปฏิบัติ (Practice) เป็นการฝึกให้ผู้เรียนมีความแม่นยำในรูปแบบภาษา เพื่อจะได้สามารถนำไปใช้ในการสื่อสารต่อไป หลังจากที่ได้รับรู้รูปแบบภาษาว่าเป็นอย่างไรและสื่อความหมายอย่างไรในขั้นนำเสนอไปแล้ว ในขั้นนี้ควรเป็นการฝึกที่เน้นความหมาย (Meaningful drills) เพราะผู้เรียนมีความจำเป็นในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมาย การฝึกเน้นความหมายมีหลายแบบ เช่น ฝึกการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Information gap) การแสดงบทบาทสมมติ (Role-play) ฝึกด้วยการเล่นเกมที่มีการควบคุมการใช้ภาษา เป็นต้น

4.3 ขั้นนำไปใช้ (Production) เป็นการฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร เปรียบเสมือนการถ่ายโอนการเรียนรู้ภาษาจากสถานการณ์ในชั้นเรียนไปสู่การนำภาษาไปใช้จริง การฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารโดยทั่วไป มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้ลองใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จำลองจากสถานการณ์จริง หรือที่เป็นสถานการณ์จริงด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนเป็นเพียงผู้แนะแนวทางเท่านั้น ส่วนผู้เรียนมีหน้าที่ในการผลิตภาษา กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติควรเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน มีความต้องการและมีจุดมุ่งหมายในการสื่อสาร และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกใช้ภาษาหรือเนื้อหาด้วยตนเองมากที่สุด

อีกทั้ง ผู้เรียนควรจะได้ประเมินผลการสื่อสารของตนจากผลสะท้อนกลับ ของผู้ร่วมสื่อสารด้วย เพื่อให้การสื่อสารเหมือนจริงมากที่สุด

สรุปได้ว่าขั้นตอนในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมี 3 ขั้นตอน คือ 1) ชี้นำเสนอเนื้อหา (Presentation) 2) ชี้นฝึกปฏิบัติ (Practice) และ 3) ชี้นการนำภาษาไปใช้ (Production) ซึ่งในแต่ละขั้นตอนบทบาทของครูจะแตกต่างกันเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสม

## 5. กระบวนการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

กระบวนการเรียนการสอนตามแนวการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ กิจกรรม เทคนิคการสอน และบทบาทของผู้เรียนและผู้สอน

**5.1 กิจกรรม** เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากในกระบวนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพราะเป็นส่วนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้ภาษาในการสื่อสารที่สมจริงในห้องเรียน (Richards, 2006) กิจกรรมที่ดีนั้นจะขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรม และลักษณะของการจัดกิจกรรม

**5.2 เทคนิคการสอน** เทคนิคการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก ในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสาร เพราะเทคนิคการสอนที่เหมาะสมจะช่วยให้การเรียนการสอนเพื่อการสื่อสารประสบความสำเร็จเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การสื่อสาร ที่สมจริง 2) สื่อตามแนวการสอนแบบ CLT 3) ทาวิธีการที่ทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกรายระหว่างเรียน และสร้างบรรยากาศที่ทำให้ ผู้เรียนไม่ยอเวลาตอบผิด 4) ศึกษาความสนใจของผู้เรียนและแทรกสิ่งทีผู้เรียนสนใจไว้ในบทเรียนด้วย และครูผู้สอนควรเรียนรู้ด้วยว่าผู้เรียนชอบทำงานกับผู้ใด และ 5) เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน (Process) มากกว่าผลงานการเรียนรู้ (Product)

### 5.3 กิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

กิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 8 กิจกรรมดังนี้

**5.3.1 บทบาทสมมุติ (Role-play)** เป็นวิธีการเรียนรู้ภาษาที่ผู้สอนสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมุติขึ้นจากความเป็นจริง มาให้ผู้เรียนได้แสดงออกตามความคิดของผู้เรียน ผู้สอนจะใช้การแสดงออกทั้งทางด้านความรู้ ความคิด และพฤติกรรมของผู้แสดงมาเป็นพื้นฐานในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาสาระของบทเรียนอย่างลึกซึ้ง และรู้จักปรับหรือเปลี่ยนพฤติกรรม และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

**5.3.2 การสัมภาษณ์ (Interviews)** หมายถึงการสนทนากันอย่างมีเป้าหมายระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

5.3.3 เติมข้อมูลที่ขาดหายไป (information gap) เป็นเทคนิคการเรียนรู้ภาษาที่ผู้เรียนขาดข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติภาระงานให้เสร็จ หรือในการแก้ไขปัญหา

ดังนั้นผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์โดยการสื่อสารกับเพื่อนในห้องเรียน เพื่อเติมเต็มช่องว่างหรือให้ได้ มาซึ่งข้อมูลที่หายไปด้วยภาษาเป้าหมายที่เรียน

5.3.4 เกมส์ (Games) หมายถึงกิจกรรมที่สนุกสนาน มีกฎเกณฑ์ กติกา กิจกรรมที่เล่น มีทั้งเกมเงียบ (Passive Games) หรือเกมที่ใช้เล่นไม่ต้องเคลื่อนที่ และเกมที่ใช้ ความว่องไว (Active Games) หรือเกมที่ต้องใช้ความเคลื่อนไหว และความว่องไว การเล่นเกมมีทั้งแบบเล่นคนเดียว สองคน หรือเล่นเป็นกลุ่ม

5.3.5 การแลกเปลี่ยนภาษา (Language exchanges) เป็นวิธีของการเรียนรู้ภาษาที่ใช้ฝึกภาษาระดับสูง โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกการใช้ภาษาเป้าหมายกับเพื่อนที่พูดภาษาที่แตกต่างกัน

5.3.6 การสำรวจ (Surveys) เป็นวิธีการเรียนรู้ภาษาที่ผู้เรียนต้องใช้ภาษาในการศึกษาตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด แล้วทำสถิติที่ได้จากการสำรวจ ตัวอย่างได้แก่การทำโพลเป็นต้น การเรียนรู้แบบนี้ผู้สอนต้องเตรียมข้อมูลสำคัญให้กับผู้เรียนในการทำวิจัย เช่น ข้อมูลด้านการตลาด จิตวิทยา สุขภาพ อาชีพ หรือสังคมวิทยา เป็น

5.3.7 กิจกรรมคู่ (Pair-work) เป็นเทคนิคการเรียนรู้ภาษาที่ครูกำหนดภาระงานให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นคู่จนงานสำเร็จ ในการเรียนภาษาถือเป็นกิจกรรมสำคัญในการฝึกทักษะการพูด

5.3.8 การเรียนรู้โดยการสอน (Learning by teaching) เป็นวิธีการเรียนรู้ภาษาที่ให้ผู้เรียนเตรียมและสอนบทเรียน หรือบางส่วนของบทเรียน โดยผู้เรียนจะเลือกเนื้อหาและวิธีการสอนในการสอนเพื่อนในห้องด้วยตัวเอง

เห็นได้ว่า CLT ไม่ได้ละเลยโครงสร้างทางไวยากรณ์ แต่ในการสอนโครงสร้างทางไวยากรณ์ต้องเน้นการนำหลักไวยากรณ์เหล่านี้ไปใช้ เพื่อการสื่อความหมายหรือการสื่อสาร แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกฎเกณฑ์และโครงสร้างทางภาษา ถ้าปราศจากกฎเกณฑ์และโครงสร้างแล้วความสามารถทางการสื่อสารของผู้เรียนจะถูกจำกัด ดังนั้น ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (fluency) และความถูกต้องในการใช้ภาษา (accuracy) จึงมีความสำคัญเท่ากัน ซึ่งกระบวนการสอนไวยากรณ์ เพื่อการสื่อสาร มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน (Warm up/Lead in) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและอยากรู้อยากเรียนในบทใหม่ เนื้อหาจะเชื่อมโยงไปสู่สาระสำคัญของบทนั้น ๆ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในขั้นนี้มีหลากหลาย เช่น เล่นเกม ปริศนาคำทาย เพื่อทบทวนความรู้ที่เรียนมาแล้ว

2. **ชั้นนำเสนอ (Presentation)** ในขั้นนี้ครูจะให้ข้อมูลทางภาษาแก่ผู้เรียน มีการนำเสนอศัพท์ใหม่ โครงสร้างทางไวยากรณ์ เนื้อหาใหม่ ให้เข้าใจทั้งรูปแบบและความหมาย กิจกรรมที่กำหนดไว้ประกอบด้วย การให้ฟังเนื้อหาใหม่ ให้ผู้เรียนฝึกพูดตาม ในขั้นนี้ครูเป็นผู้ให้ความรู้ ทางภาษาที่ถูกต้อง และเป็นแบบอย่างที่ต้องการในการออกเสียง คือ Informant (ผู้ให้ความรู้) รูปแบบของภาษาจึงเน้นที่ความถูกต้อง (Accuracy) เป็นหลัก ในชั้นนำเสนอนี้ เน้นการให้ผู้เรียนได้ เข้าใจความหมาย (Meaning) ของไวยากรณ์ที่นำเสนอ ก่อน แล้วตามด้วยรู้จักรูปแบบหรือโครงสร้าง ทางไวยากรณ์นั้น ๆ (Form) และจบลงด้วยการออกเสียง (Pronunciation)

3. **ขั้นฝึก (Practice)** ในขั้นนี้ผู้เรียนจะได้ฝึกใช้ภาษาที่เรียนมาแล้วในชั้นนำเสนอ โดย มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนใช้ภาษาได้ถูกต้อง ขณะเดียวกันก็เน้นเรื่องการใช้ภาษาให้คล่องแคล่ว (fluency) ขั้นนี้เป็นโอกาสที่ครูจะแก้ไขข้อผิดพลาดของผู้เรียนในการใช้ภาษาซึ่งการแก้ไขข้อผิดพลาด นั้นควรทำหลังการฝึก หากทำระหว่างที่ผู้เรียนกำลังลองผิดลองถูกอยู่ ความมั่นใจที่จะใช้ภาษาให้ คล่องแคล่วอาจลดลงได้ หรืออาจจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกอย่างอิสระ Learning by Doing

4. **ขั้นการใช้ภาษา (Production)** มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนนำคำหรือประโยคที่ ฝึกมาแล้วมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในรูปแบบกิจกรรมหลากหลาย เพื่อให้เกิดความคล่องแคล่ว (fluency) และเกิดความสนุกสนาน ในขั้นนี้เป็นขั้นที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรม ครูคอยให้ ความช่วยเหลือ ถ้าผู้เรียนผิดพลาด อย่าขัดจังหวะ ให้ปล่อยไปก่อน เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกสบายใจ กิจกรรมที่กำหนดไว้มีหลากหลาย เช่น การเล่นเกม การทำชิ้นงาน การทำแบบฝึก การนำเสนอผลงาน

5. **ขั้นสรุป (Wrap up)** เป็นขั้นสุดท้ายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละ ชั่วโมงจุดประสงค์คือ เพื่อสรุปสิ่งที่ได้เรียนแล้ว กิจกรรมที่เสนอแนะไว้ อาจจะเป็นการนำเสนอ รายงานของกลุ่มทำแบบฝึกหัดเพื่อสรุปความรู้ หรือเล่นเกมเพื่อทดสอบสิ่งที่เรียนมาแล้ว

## 6. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถือว่าเป็น กิจกรรมที่ครูต้องวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดังที่ Hughes (2003, p. 4) ระบุว่า ผลที่เกิดจากการทดสอบในด้านการสอนและการเรียนรู้นั้นเป็นทั้งด้านบวกและลบ ดังนั้นครูผู้สอนต้องตระหนักว่าการทดสอบผู้เรียนนั้นจะได้ข้อมูล ความสามารถทางด้านภาษา ของผู้เรียนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีผลต่อผู้เรียนอย่าง แท้จริง

## 6.1 วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

- 6.1.1 เพื่อประเมินวิธีสอนของครู
- 6.1.2 เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 6.1.3 เพื่อจำแนกหรือจัดลำดับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน
- 6.1.4 เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง และจุดเด่นการเรียนการสอน
- 6.1.5 เพื่อประโยชน์ในการซ่อมเสริมแก่ผู้เรียน
- 6.1.6 เพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู
- 6.1.7 เพื่อให้ทราบกระบวนการเรียนรู้ภาษาของเด็กในแต่ละระดับ
- 6.1.8 เพื่อทดสอบผลการทดลองเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

Brown, H. D., & Abeywickrama, P. (2010) ได้เสนอการวัดและประเมินผลแบบทางเลือกได้แก่ การทดสอบ การประเมินผลการปฏิบัติ การสังเกต และการประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล

## 6.2 รูปแบบของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

รูปแบบการวัดและประเมินผลแบบทางเลือก คือ การประเมิน แนวใหม่ ซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสมจะนำมาใช้ประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินจากการวัดโดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ในสถานการณ์จริง มีกระบวนการสังเกต บันทึก และรวบรวมข้อมูลจากผลงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนทำเพื่อตัดสินความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน การวัดและประเมินผลแบบทางเลือก ประกอบด้วย

- 6.2.1 การทดสอบ (Paper – and – Pencil Tests) ได้แก่ ข้อสอบมาตรฐาน แบบทดสอบทำหน่วยและแบบทดสอบที่ครูสร้าง
- 6.2.2 การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล (Personal Communication) ได้แก่ การสื่อสารเป็นรายบุคคล การอภิปรายกลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์
- 6.2.3 การประเมินการปฏิบัติ (Performance) ได้แก่ โครงงาน วาดภาพ สาธิต กล่าวสุนทรพจน์ได้ว่าที่ เขียนรายงาน ทดลอง และวิดีโอทัศน์หรือบันทึกเสียง
- 6.2.4 การสังเกต (Observation and Perception) ได้แก่ สังเกตจากการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นในชั้นเรียน

### 6.3 การประเมินตามสภาพจริง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

6.3.1 การประเมินด้วยข้อสอบที่มาตรฐาน

6.3.2 การประเมินที่เน้นตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนจะเน้น การประเมิน

4 ด้าน ดังนี้ ประเมินการปฏิบัติ (Performance) ประเมินกระบวนการ (Process)

ประเมินชิ้นงาน (Products) และประเมินแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

6.3.3 ข้อควรคำนึงในการประเมินตามสภาพจริง

- 1) เน้นพฤติกรรมที่แสดงออกจากความสามารถที่แท้จริง
- 2) ทำไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) ให้ความสำคัญกับจุดเด่นของผู้เรียน
- 4) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์จริง
- 5) มีการใช้ข้อมูลที่หลากหลายและมีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
- 6) ตอบสนองการเรียนรู้และความสามารถผู้เรียนอย่างกว้างขวาง
- 7) สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน
- 8) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง
- 9) เกิดความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองและผู้เรียน
- 10) ตอบสนองหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้ในสภาพจริง

### 6.4 เครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

รูบริก (Rubric) เป็นเครื่องมือให้คะแนนชนิดหนึ่ง ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลงานของผู้เรียน รูบริก ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินการปฏิบัติหรือผลผลิตของผู้เรียน และระดับคุณภาพหรือระดับคะแนน เกณฑ์จะบอกผู้สอนหรือผู้ประเมินว่า การปฏิบัติงานหรือผลงานนั้น ๆ จะต้องพิจารณาสิ่งใดบ้าง ระดับคุณภาพหรือระดับคะแนนจะบอกว่า การปฏิบัติหรือผลงานที่สมควรจะได้ระดับคุณภาพหรือระดับคะแนนนั้น ๆ ของเกณฑ์แต่ละตัว มีลักษณะอย่างไร รูบริกจึงเป็นเหมือนการกำหนดลักษณะเฉพาะ ของการปฏิบัติหรือผลงานนั้น ๆ ในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ หรือทั้ง 2 ประการรวมกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการประเมิน ลักษณะของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้ 1) ต้องระบุสิ่งที่มุ่งประเมิน ให้ชัดเจน ผลการเรียนรู้ที่ต้องการประเมินประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญอะไรบ้าง เพื่อที่จะเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม 2) เลือกเทคนิคการวัดให้เหมาะสม ผู้ประเมินต้องเลือกเครื่องมือ รูปแบบคำถามที่ใช้ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ สมรรถนะของผู้เรียน โดยเครื่องมือที่ต้องให้ผลที่ถูกต้อง ความเป็นปรนัยและสะดวกต่อการนำไปใช้ 3) ควรใช้วิธีการวัดหลายอย่างประกอบกันให้ครอบคลุมผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน และต้องทำการวัดหลาย ๆ ครั้ง 4) ควบคุม

ความคลาดเคลื่อนจากการวัดให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด การวัดคุณลักษณะใดก็ตามจะมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้เสมอ ผู้ประเมินควรศึกษาถึงแหล่งของความคลาดเคลื่อนและพยายามขจัดให้เหลือน้อยที่สุด และ 5) ใช้สารสนเทศจากการประเมินสำหรับการตัดสินใจการประเมินเป็นกระบวนการของการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งที่ดีขึ้น การประเมินมิได้สิ้นสุดเมื่อทราบผล การประเมิน แต่การประเมินมีความสำคัญอยู่ที่การนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจที่ดีในการจัดการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การปรับกรอบความคิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีดังนี้

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

##### 1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

สายัญ ทองศรี (2552) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูช่วงชั้นที่ 1 ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาสาขาการสอนภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษช่วงชั้นที่ 1 ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาสาขาการสอนภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสงขลา เขต 1 โดยการทดสอบความรู้ความเข้าใจการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และสัมภาษณ์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้เข้ารับการและวิทยากรมีระดับความพึงพอใจในหลักสูตรในระดับดีมาก

กัลญญ เพชรธารณ์, และชัยวัฒน์ วารี (2554, น. 107 – 110) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีพหุปัญญา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปี ที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา ผลการศึกษาพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปี ที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา เป็นไปตามทฤษฎีของ Taba (1972) และพหุปัญญา 2) ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ของนักศึกษาชั้นปี ที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา ดังนี้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีพหุปัญญา หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตร



ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปี ที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามทฤษฎีปัญหา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สมศักดิ์ สีลา (2557) ทำการศึกษาผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และ 5) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ผลการศึกษาพบวก่อนและหลังการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือความสามารถดีขึ้น และผู้รับการฝึกอบรม มีความสนใจในการฝึกทักษะการสื่อสาร ชักถามแลกเปลี่ยนข้อมูล และให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี

จารุวรรณ มโนมัยกิจ (2559) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการเปรียบเทียบสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการอบรมด้วยหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับการอบรมมีสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้ในส่วนของความรู้ ความเข้าใจสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถภาพ ในด้านทักษะปฏิบัติผู้รับการอบรมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80

ลักษณา สรวิวัฒน์ (2559) ศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 7 คน และครูเลขานุการศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 7 คน และกลุ่มตัวอย่างนักเรียน เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ครูผู้รับการพัฒนารับผิดชอบจัดการเรียนรู้ จำนวน 172 คน โดยประเมินความรู้ความเข้าใจและความสามารถของครูด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ และทดสอบทักษะการฟังและการพูดของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า 1. ครูผู้รับการพัฒนาคตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษหลังได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น 2. ครูผู้รับการพัฒนาคตามหลักสูตร มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ทักษะการฟังและ

การพูดภาษาอังกฤษ โดยรวมและรายบุคคลในระดับมาก และ 3. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยครูผู้รับการพัฒนามาตามหลักสูตร ทั้งโดยรวมทุกห้องและรายห้อง มีทักษะการฟังและการพูด ภาษาอังกฤษ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วาโร เฟ็งส์วสต์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การจัดการ เรียนรู้แบบโครงการของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการวิจัย เป็น 5 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานระยะที่ 2 การสร้างหลักสูตร ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร ระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิผลหลักสูตร และระยะที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มทดลองคือครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา จำนวน 32 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติระหว่างก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

Maruca (2002) ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ความสนใจการเรียนและเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อภาษาสเปน การศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนจำนวน 51 คน ซึ่งเป็นนักเรียนที่อยู่ในโครงการของสถาบันผู้ปกครอง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา PIQE โดยเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนจากการตอบ แบบสอบถามของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการไม่มีความแตกต่างกันแต่ความสนใจ เรียนและทัศนคติต่อภาษาสเปนของนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนักเรียนที่รับการอบรมระบุว่า ได้มีการพัฒนาทักษะรวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อภาษาสเปนมากขึ้น

Peter (2005) ได้พัฒนาหลักสูตรการสอนภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอน ภาษาอังกฤษในประเทศญี่ปุ่น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีโอกาสได้พัฒนาในด้าน การสอนมากขึ้น และมีความมั่นใจในการสอน และสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้สำหรับการสอน ภาษา สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในจังหวัดโตโก ประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาผลการวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครู พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมครู มีกระบวนการพัฒนา ดังนี้ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตร การทดลองการใช้ การประเมิน หลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร ผลการใช้หลักสูตรพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีทักษะการใช้

ภาษาอังกฤษ มีความมั่นใจ ในการสอน และทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตร และครูผู้เข้ารับการและวิทยากรมีระดับความพึงพอใจในหลักสูตร

## 1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการปรับรอบความคิด

สุรวิทย์ อัสสพันธ์ (2556, น. 190-193) ได้ทำการวิจัยผลของโครงสร้าง เป้าหมายความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาด และความมั่นใจในความฉลาดของตนเองที่มีต่อเป้าหมาย เชิงสัมฤทธิ์ และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมของนิสิต ในระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ โดยเป็นการศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุของเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่น ในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมของนิสิตในระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ในกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง เป็นการศึกษาเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลของรูปแบบการจัดโครงสร้างเป้าหมายที่ส่งผลต่อ การมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการเรียน อิทธิพลของการมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อความมุ่งมั่น ในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมของนิสิต และความสัมพันธ์ข้ามบริบทระหว่างการมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ในการเรียนรู้ระหว่างรายวิชา พบว่า โครงสร้างเป้าหมายของหลักสูตร และความเชื่อเกี่ยวกับ ความฉลาดของนิสิตทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์แตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง พบว่า การที่ผู้เรียน มีความเชื่อว่าความฉลาดเป็นสิ่งที่เพิ่มขึ้นได้นั้นทำให้นิสิตมีเป้าหมายทั้ง 4 แบบ ส่วนความเชื่อว่า ความฉลาดเป็นสิ่งที่ติดตัวมาทำให้นิสิตมีเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบหลีกเลี่ยงเท่านั้น และในการศึกษาายังพบว่า การมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของนิสิตทำให้นิสิตมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เชิงพฤติกรรม โดยการมีเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหาจะทำให้นิสิตมีความมุ่งมั่น ในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม แต่หากนิสิตมีเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบ เข้าหาจะทำให้นิสิต ขาดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม และเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของนิสิตในการเรียนรู้หลักสูตร วิชาชีพครูกับเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ของนิสิตในการเรียนรายวิชาชีพครู มีลักษณะที่สอดคล้องกัน และในส่วนของศึกษารูปแบบการจัดโครงสร้างเป้าหมายที่ส่งผลต่อการมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ในการเรียน อิทธิพลของการมีเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม ของนิสิต ยังพบว่า การที่นิสิตได้รับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานทำให้นิสิตมีเป้าหมาย เพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหาและหลีกเลี่ยง และเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบหลีกเลี่ยง ทั้งนี้หากนิสิตได้รับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญร่วมด้วยจะทำให้ผลของโครงสร้าง เป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานที่มีต่อการมีเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหาสูงขึ้น ทำให้เกิด การมีเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหาด้วย ในส่วนของโครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญ พบว่า หากนิสิตได้รับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญเพียงอย่างเดียวจะทำให้นิสิตขาด เป้าหมาย เพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา และไม่ทำให้เกิดเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหา แต่หากได้รับร่วมกับโครงสร้างเป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแล้วจะทำให้ผลตรงข้ามคือ ทำให้เกิด

เป้าหมายเพื่อการแสดงผลงานแบบเข้าหา นอกจากนี้ยังทำให้เกิดเป้าหมายเพื่อความเชี่ยวชาญแบบเข้าหาด้วย

มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557, น. 222-224) ได้ทำการวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ผลการดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับกรอบความคิดครู พบว่า ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ มีครู 1 คน มีกรอบความคิดด้านการเรียนการสอนเดิมนั้น ครู 12 คน มีกรอบความคิดแบบเดิมนั้นแต่ความคิดบางอย่างยังยึดติด ไม่มีครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดแต่ความคิดแบบเดิมนั้นหรือกรอบความคิดแบบยึดติด หลังเข้าร่วมกระบวนการฯ ครูมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นครูที่มีกรอบความคิดแบบเดิมนั้น 7 คน กรอบความคิดแบบเดิมนั้นแต่ความคิดบางอย่างยังยึดติด 6 คน โดยมีคะแนนพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ องค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ในด้านพฤติกรรมของครู พบว่า ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการปรับกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การไตร่ตรองทางความคิด การลงมือปฏิบัติ และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง จนกระทั่งทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดและแสดงออกเป็นพฤติกรรมมีผู้ชี้แนะทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาของการเรียนรู้ โดยมีหลักการ ดังนี้ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของครู 2) การทำให้ครูเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู 3) การสร้างให้ครูเกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 4) การแก้ปัญหาด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำไปสู่ การค้นพบ 5) การทำให้ครูเกิดการชี้นำตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ เป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ชี้แนะกับครูเพื่อให้เกิด ความไว้วางใจร่วมกันในการแก้ปัญหาและการสร้างเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดร่วมกัน ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การตระหนักรู้กรอบความคิดของครู ประกอบด้วย 1.1) การสร้างความตระหนักรู้ในกรอบความคิดของตนเองของครู 1.2) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสอนและเห็นคุณค่าของการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ด้านการจัดการเรียนการสอนไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นครู

ที่เน้นการพัฒนาตนเอง (2) การเปิดประสบการณ์เรียนรู้กรอบความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง (3) การประเมินเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองภายใต้กรอบความคิดใหม่ (4) การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบกรอบความคิดใหม่ ประกอบด้วย 4.1) การวางแผนการปรับวิธีการทำงานของตนเอง 4.2) การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ 4.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ (สามารถดำเนินการซ้ำในขั้นที่ 4 ได้หลายครั้ง) (5) การส่งเสริมให้ครุมนำกรอบความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และระยะที่ 3 หลังการชี้แนะเป็นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบกรอบความคิดใหม่เพื่อปรับใช้กับการเรียนการสอนครั้งต่อไป

สตรีเอวา จำปารัตน์ (2557, น. 80-82) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 9 ด้านมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความมุ่งมั่น ด้านวิธีการเรียนรู้ ด้านความท้าทาย ด้านการลงมือปฏิบัติจนเกิดผล ด้านความสงสัยใคร่รู้ ด้านการเรียนรู้จากตัวแบบ และด้านความเป็นพลวัต อยู่ในระดับสูง และรูปแบบกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผลจากการบูรณาการสังเคราะห์แนวคิดและการจัดการเรียนรู้ของทฤษฎีทางจิตวิทยา ที่ประกอบด้วย ทฤษฎีแห่งตนทางปัญญา ทฤษฎีการประมวลสารสนเทศ ทฤษฎีปัญญาสังคม การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ และการเรียนรู้โดยเน้นวิธีการเรียนรู้เป็นสำคัญ ซึ่งมีกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำเสนอประสบการณ์รูปธรรม ขั้นสะท้อนความคิด ขั้นสร้างแนวคิด ขั้นฝึกปฏิบัติ และขั้นสะท้อนกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

ทิพย์นภา หวนสุริยา (2559) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านและกรอบความคิดแบบยึดติด - เด็บโตเป็นตัวแปรกำกับ เป็นการศึกษาปัจจัยและกลไกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมุ่งศึกษาอิทธิพลของการควบคุมในงานต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาทั้ง 4 แบบ (การมุ่งจัดการปัญหา การมุ่งจัดการอารมณ์ การเพิกเฉยปัญหา และการหนีปัญหา) เป็นตัวแปรส่งผ่าน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของกรอบความคิดแบบยึดติด-เด็บโตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานและรูปแบบการเผชิญปัญหาทั้ง 4 แบบ ของบุคลากรในหน่วยงานราชการ 2 แห่ง โดยใช้แบบสอบถาม 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานวัดการควบคุมในงาน มาตรฐานวัดรูปแบบการเผชิญปัญหา มาตรฐานวัดความพึงพอใจในงาน และมาตรฐานวัด

กรอบความคิด ยึดติด-เติบโตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งจัดการปัญหา และการหนีปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การมุ่งจัดการอารมณ์และการเพิกเฉยปัญหาไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ดังกล่าว และพบว่ากรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลกำกับผลทางอ้อมของการควบคุมในงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานเฉพาะที่ส่งผ่านการมุ่งจัดการปัญหาเท่านั้น โดยผู้ที่มีคะแนนค่อนข้างไปทางกรอบความคิดแบบเติบโต มักใช้การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งจัดการปัญหามากกว่า ไม่ว่าจะรับรู้การควบคุมในงานสูงหรือต่ำ แต่ผู้ที่มีคะแนนค่อนข้างไปทางกรอบความคิดแบบยึดติด มักใช้การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งจัดการปัญหาเฉพาะเมื่อรับรู้ว่าการควบคุมในงานสูง และไม่ค่อยใช้การมุ่งจัดการปัญหาเมื่อรับรู้ว่าการควบคุมในงานต่ำ

บังอร เสรีรัตน์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมกรอบความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมกรอบความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการหลักและบทบาทสำคัญ และองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการใช้รูปแบบฯ และ 2) คะแนนกรอบความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นผลจากการพัฒนา รูปแบบอย่างเป็นระบบ มีแนวคิดทฤษฎีรองรับที่ชัดเจน ทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาครู ทั้งการศึกษาผ่านบทเรียน ระบบพี่เลี้ยง ระบบการชี้แนะ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกรอบความคิด แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา และแนวคิดการเรียนรู้ โดยการขึ้นนำตัวเอง รวมทั้งมีผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและความเชื่อมโยงขององค์ประกอบของรูปแบบ และกระบวนการหลักและบทบาทสำคัญ รูปแบบนี้มี 2 กระบวนการหลัก คือ กระบวนการหนุนเสริม และกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ โดยแต่ละกระบวนการมีจุดประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน และบทบาทสำคัญของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

ธนดี สุริยะจันทร์หอม (2561) ได้ทำการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ การเสริมสร้าง โกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โกรว์ธ มายด์เซต ของนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ 2) ต้อนรับความท้าทาย 3) ยืนหยัดแม้เผชิญกับ ความพ่ายแพ้ 4) มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 5) เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ 6) ทบาทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น รวมทั้งหมด 20 ตัวบ่งชี้ และรูปแบบการเสริมสร้าง

โกรว์ธ มายด์เซต ได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและเทคนิคทางจิตวิทยา โดยใช้หลักการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย และทฤษฎีทางปัญญาสังคม มาทำการสังเคราะห์หลักการ และแนวคิดดังกล่าวโดยยึดองค์ประกอบของโกรว์ธ มายด์เซต พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง (Self-Analysis: S) ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนดเป้าหมาย (Plan for Goal: P) ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการและขจัดอุปสรรค (Action and Elimination: A) ขั้นที่ 4 สะท้อนด้วยตนเอง (Self- Reflection: S) และขั้นที่ 5 ประยุกต์สู่ชีวิตจริง (Apply to real life: A) ผลการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพอครุ พบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ในองค์ประกอบที่ 1, 3 และ 6 นักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่องค์ประกอบ ที่ 2, 4 และ 5 นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารยา ปิยะกุล (2561) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพอครุ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 10 คน โดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต (SPASA) และแบบวัดโกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพอครุเพื่อรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพอครุ พบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพอครุมีระดับโกรว์ธ มายด์เซตสูงขึ้น หลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการส่งเสริมโกรว์ธ มายด์เซต และมีระดับโกรว์ธ มายด์เซต หลังเข้าร่วมกิจกรรม และระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากรูปแบบการเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต ในแต่ละขั้นตอนได้สังเคราะห์จากองค์ประกอบที่สำคัญของโกรว์ธ มายด์เซต อีกทั้งกิจกรรมตามรูปแบบฝึกอบรมที่เน้นไปในทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการปรับความคิด ความเชื่อมีจำนวน 16 ครั้ง ซึ่งที่ มากพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของนักศึกษาให้มีแนวโน้มไปในลักษณะของโกรว์ธ มายด์เซต ซึ่งสอดคล้องกับที่ Dweck (2006) การอบรมนี้สอนให้ผู้เรียน เกี่ยวกับโกรว์ธ มายด์เซต รวมถึงวิธีการประยุกต์ใช้ในการเรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับโกรว์ธ มายด์เซต ทั้งหมดติดต่อกัน 8 รอบ มีผลที่เกิดขึ้นจริงคือ นักเรียนที่เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ รู้สึกว่าหลุดออกจากจากความเชื่อที่บั่นทอนทำให้ค้นพบพลังสมองที่แท้จริงและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ

กุสุมา ยกชู (2560) ได้ทำการศึกษาและเสริมสร้างกรอบคิดของงานของนักศึกษาวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีกรอบคิดของครูอยู่ในระดับต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทด์ที่ 25 ได้นักศึกษาเข้าร่วมโปรแกรมจำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า กรอบคิดของครูในบริบทสังคมไทย แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง และด้านความเชื่อ ในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียน หลังการทดลองนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนกรอบคิดของงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ระยะเวลาติดตามผล นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนกรอบคิดของงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัยในประเทศ ที่ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคล อาทิเช่น นักเรียน นิสิต นักศึกษา ครูผู้สอน และบุคคลทั่วไป ซึ่งมีนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ 2) ต้อนรับความท้าทาย 3) ยืนหยัดแม้เผชิญกับความพ่ายแพ้ 4) มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 5) เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ และ 6) หาบหุเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น และ นอกจากนี้ยังพบว่ากรอบความคิด เป็นความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาความฉลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งด้านการเรียนและการทำงาน โดยผู้ที่มีความเชื่อว่าสติปัญญาความฉลาดเป็นสิ่งที่พัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ จะมีเป้าหมายการเรียนและการทำงานเชิงสัมฤทธิ์มีความมุ่งมั่นพยายามเพื่อไปสู่ความรู้ ที่เชี่ยวชาญ ส่วนผู้ที่มีความเชื่อว่าสติปัญญาความฉลาดเป็นสิ่งที่คงที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้จะมีเป้าหมายการเรียนและการทำงานเพื่อการแสดงผลงาน ขาดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม หลีกหนี เมื่อเจออุปสรรค ท้อถอยและยอมแพ้ นอกจากนี้กรอบความคิดที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการควบคุมในงานและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันคือผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมุ่งจัดการปัญหา และมุ่งจัดการอารมณ์ ส่วนผู้ที่มีชุดความคิดแบบยึดติดจะมีแนวโน้มในการเพิกเฉยปัญหา และการหนีปัญหา

สามารถแบ่งกรอบคิดของครู ออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของตนเอง และด้านความเชื่อในศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียน การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูนั้น พบว่าการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของครู สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม



ในการจัดการเรียนการสอนของครูให้ที่คำนึงถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนและวิธีการเรียนรู้ เป็นสำคัญ ซึ่งกระบวนการชี้แนะสามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนได้ โดยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การไตร่ตรองสะท้อนความคิด การสร้างแนวคิด หลักการ การลงมือปฏิบัติ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง และการสะท้อนกรอบความคิด จนกระทั่งทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม สิ่งสำคัญของกระบวนการคือ กระบวนการหนุนเสริม และกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ โดยแต่ละ กระบวนการมีจุดประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน และบทบาทสำคัญของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

การเสริมสร้างและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต สามารถสรุปได้ว่าขั้นตอน สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง (Self-Analysis) ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนด เป้าหมาย (Plan for Goal) ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการและขจัดอุปสรรค (Action and Elimination) ขั้นที่ 4 สะท้อนด้วยตนเอง (Self- Reflection) และขั้นที่ 5 ประยุกต์สู่ชีวิตจริง (Apply to real life) ซึ่งในแต่ละขั้นตอนผ่านการสังเคราะห์จากองค์ประกอบที่สำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต อีกทั้งกิจกรรมตามรูปแบบฝึกอบรมต้องเน้นไปในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับความคิด ความเชื่อ และมีจำนวนครั้ง หรือระยะเวลาที่มากพอ จึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อและเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่พึงประสงค์

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Aronson, Fried, & Good (2002) ได้แสดงให้เห็นว่าการสอนกรอบความคิด แบบเติบโต ให้กับผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น เกรดดีขึ้น และคะแนน การจากทดสอบสูงขึ้นในปีการศึกษาต่อไป โดยผู้เรียนถูกสอนว่า การที่ผู้เรียนพยายามที่จะเรียนรู้ สมองจะเกิดการเชื่อมต่อของเซลล์ใหม่ทุกครั้งที่เราเรียนรู้ และมากกว่านั้นผู้เรียนเหล่านั้น กลายเป็นคนที่เชี่ยวชาญมากขึ้น อีกทั้งรู้สึกตื่นเต้นกับความรู้ที่ว่า ความคิดของพวกเขาสามารถมี อิทธิพลกับสมองของตน ผู้เรียนได้แสดงวิธีการประยุกต์ใช้โกรว์ธ มายด์เซต กับการเรียน ไม่ว่าจะผู้เรียน จะอยู่ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่ยอดเยี่ยม ผู้เรียนที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงาน ของสมองจะเรียน ได้ดีกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้รับคำแนะนำเรื่องสมอง (กลุ่มควบคุม) ซึ่งผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่ม ควบคุมได้รับ การอบรมเกี่ยวกับทักษะการเรียน

Emily Spring Fisher (2005) ศึกษาถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงครูโดยใช้รูปแบบ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (the Transtheoretical Model) โดยการสำรวจข้อมูลจากนิสิตครูปีหนึ่ง และนิสิตครูปีสอง จำนวน 103 คน แบบสำรวจรวมการวัดลำดับขั้นของการเปลี่ยนแปลง ข้อดีและ ข้อเสียของการเรียนรวม, ครูเฉพาะทางและประสิทธิภาพ ครูทั่วไปและประสิทธิภาพ บริบท ปัจจัยที่มี ผลต่อการเรียนรวม และประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรวม ผลการศึกษาพบว่า ผลวิจัยเป็นไป

ตามความคาดหวัง และสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย โดยข้อมูลเบื้องต้นสนับสนุนการใช้แนวคิดหลักของ Transtheoretical Model เพื่อให้เข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงของครูที่ว่า ครูที่อยู่ในลำดับขั้นการเปลี่ยนแปลงขั้นสูงจะเห็นผลดีสูงกว่าและผลเสียต่ำกว่า กลุ่มครูที่อยู่ในลำดับการเปลี่ยนแปลงขั้นต้น นอกจากนี้ครูที่อยู่ในลำดับขั้นการเปลี่ยนแปลงที่สูงจะมีความมั่นใจในศักยภาพความสามารถในการทำงานมากกว่าครูที่อยู่ในลำดับขั้นการเปลี่ยนแปลงขั้นต้น งานวิจัยนี้ยืนยันการช่วยครูให้เปลี่ยนการสอนเพื่อสอนร่วมนั้นควรออกแบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครูเกี่ยวกับการเรียนรวม การเตรียมครู ในการสอนโดยตรงเกี่ยวกับวิธีกำหนดเป้าหมายหลักส่วนบุคคล (IEP) และแผนพฤติกรรม และเสริมความเชื่อครูเกี่ยวกับประโยชน์ของการเรียนรวม

Murphy, & Thomas (2008) ได้ทำการศึกษาเรื่องอันตรายของกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset): ผลของทฤษฎีแห่งตน งานวิจัยของสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ศึกษาพบว่า การศึกษาจิตวิทยาแสดงให้เห็นว่าความเชื่อของนักศึกษาเกี่ยวกับสติปัญญาของพวกเขา ไม่ว่าจะสติปัญญาจะคงที่หรือเปลี่ยนแปลงได้มีผล มีอิทธิพลสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ส่วนผลกระทบของทฤษฎีกับความสำเร็จในสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ศึกษา ยังไม่ได้รับการตรวจสอบโดยตรง ทฤษฎีแห่งตนได้แสดงผลจากวิจัยผู้เรียนหลายคนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดมีแนวโน้มที่จะ ท้อถอย หดหู่กับความท้าทายอย่างมาก และพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดลงในระหว่างการเรียนในวิทยาลัย ส่วนผู้ที่มีชุดความเชื่อแบบเติบโตจะต้อนรับความท้าทาย แสดงการตอบสนองที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และรักษาความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเป็นหลักเพราะพวกเขาตระหนักว่าความล้มเหลวนั้นเกิดจากการขาดความพยายาม มากกว่าการขาดความสามารถของสติปัญญา

Avalos (2011) งานวิจัยนี้ได้รวบรวมและสังเคราะห์ความรู้จากบทความ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่พิมพ์ในวารสาร Teaching and Teacher Education ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2000-2010 จำนวน 111 บทความ แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการนำการชี้แนะและกระบวนการคิดสะท้อนมาใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการสอนของครู โดยใช้ผลสะท้อนกลับจากการบรรยายและการแลกเปลี่ยนมุมมองจากกลุ่ม รวมถึงการนำกระบวนการคิดสะท้อนไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสะท้อนความคิด ความรู้สึก ความเชื่อและความต้องการของครูซึ่งการคิดสะท้อนจะช่วย สร้างอารมณ์ ความรู้สึกในการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เครื่องมือที่ใช้ในการคิดสะท้อนคือ การประเมินตนเอง และการสะท้อนแฟ้มสะสมงานของโรงเรียน ซึ่งในบริบทของไทยได้มีการนำการชี้แนะมาใช้ในการวิจัยและพัฒนาครู

De Angelis (2011) ผลการศึกษาความเชื่อของครูสอนภาษาเกี่ยวกับการพูดได้หลายภาษาและการสอนหลายภาษา ในการศึกษาใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเชื่อของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 176 คนเกี่ยวกับบทบาทของความรู้ด้านภาษาก่อนหน้าและการส่งเสริมการพูดได้หลายภาษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาของเด็กผู้อพยพ ครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้ เป็นครูผู้สอนสอนวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนในออสเตรเลียบริเตนใหญ่ และอิตาลี ผลการศึกษาพบว่าครูในทั้งสามประเทศมักจะกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ภาษาที่บ้าน ไม่ใช่ในห้องเรียน พวกเขาเชื่อว่าการใช้ภาษาบ้านในชั้นเรียนอาจล่าช้าและทำให้การเรียนรู้ภาษาส่วนใหญ่แย่ง ครูหลายคนอ้างว่าพวกเขาไม่เคยพูดถึงภาษาและวัฒนธรรมของผู้เรียนในห้องเรียน การค้นพบนี้อาจเชื่อมโยงกับความเชื่อที่แพร่หลายที่ครูจะต้องคุ้นเคยกับภาษาของผู้เรียนเพื่อให้สามารถช่วยเหลือพวกเขาได้

Bridget Kilmer Mowbray (2014) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของครู ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางปัญญา ว่ามุมมองเกี่ยวกับสติปัญญามีผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างไร โดยการสัมภาษณ์ครูที่ได้ศึกษาหนังสือ Mindset ของ Carol S. Dweck. ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของครูเกิดขึ้นในช่วง 3 ระยะ คือ ระยะเริ่มต้น ระยะเตรียมการ และระยะปฏิบัติการ ซึ่งทั้งสามระยะนี้ สอดคล้องกับสามขั้นตอนของ โมเดลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (the Transtheoretical Model of Behavioral Change) ของ Prochaska, & Diclemente (1983). ซึ่งถูกสร้างขึ้นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ การสะท้อนคิด การศึกษาจากหนังสือ การสนับสนุน การเปลี่ยนแปลง และการขยายผลกระทบ

Chance (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิด (Mindset) การกำหนดเป้าหมาย และความสุขของการเรียนวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนชนกลุ่มน้อย พบว่า ผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ส่วนผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการท้อถอย หดหนทางที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย ผู้เรียนที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโต แสดงการวางเป้าหมายของงานโดยไม่ได้ตั้งเป้าหมายความสุขระดับสูงกับความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ในงานวิจัยยังรายงานถึงผลกระทบของความสำเร็จในด้านวิชาการ ในระหว่างผู้เรียนที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตและกรอบความคิดแบบยึดติด และระดับของความสุขของผู้เรียนตามลำดับ

Esparza et al. (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้วิธีการของโปรแกรมการเรียนรู้ Brainology ในการเปลี่ยนความเชื่อ โดยให้ผู้เรียนที่เข้าร่วมการทดลองได้รับความรู้

เกี่ยวกับระบบการทำงานเกี่ยวกับสมอง ความสำคัญของความพยายามและการเรียนรู้ทำให้สติปัญญาเพิ่มมากขึ้น และวิธีการเลือกวิถีการใช้ชีวิตในการเรียนแบบเติบโต

Aditomo (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องการตอบสนองของผู้เรียนต่อความล้มเหลวในการเรียน: “โกรธ มายด์เซต” เกราะป้องกันการสูญเสียแรงจูงใจ โดยทำการศึกษาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้นักศึกษาที่พบกับความล้มเหลวทางการเรียนถึงได้สามารถรักษาแรงจูงใจให้กลับมาสู่สภาพปกติได้ โดยทำการศึกษาทดสอบความคิดความเชื่อของนักศึกษาแต่ละรูปแบบที่เกี่ยวกับความสามารถ ปัจจัยที่อาจจะโน้มน้าวแรงจูงใจของนักศึกษาให้ตอบสนองต่อความล้มเหลวได้นั้นคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การศึกษาวิจัยได้ทำการสำรวจในช่วงการลงทะเบียนในเทอม 2 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยในอินโดนีเซียที่ลงทะเบียน ในวิชาสถิติที่มีความท้าทาย โดยเก็บข้อมูลความคิดความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิดความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการเรียน (ไม่เกี่ยวกับความคิดความเชื่อในสติปัญญา) และการตั้งเป้าหมาย โดยเก็บข้อมูลในช่วงเริ่มต้นการทบทวนการศึกษา ในขณะที่ข้อมูลเกี่ยวกับความพยายามที่มีเหตุผล และการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสูญเสียแรงจูงใจจะทำการเก็บหลังจากสอบกลางภาค 1 สัปดาห์ และนักศึกษาทราบผลการสอบเรียบร้อยแล้ว โดยการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าตัวบ่งชี้ของ กรอบความคิดแบบเติบโต เกี่ยวกับความสามารถในวิชาการ สนับสนุน ให้ยอมรับเป้าหมายความเชื่อชาญและความพยายามที่มีเหตุผลเป็นเกราะที่สามารถต้านทาน การสูญเสียแรงจูงใจได้เมื่อต้องเผชิญหน้ากับความล้มเหลวในการเรียน

Ayers (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต (Encouraging A Growth Mindset) พบว่า การเก็บสะสมความเครียด หรือการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาจากระบบต่อมไร้ท่อและการทำงานของสมองที่เกิดจากการเผชิญความเครียด ติดต่อกันเป็นระยะเวลานานของในเด็กที่ต้องเผชิญความเครียดกับผลกระทบทางลบที่เกี่ยวข้องกับร่างกายและสุขภาพ สุขภาพจิตและผลการเรียน เมื่อเร็ว ๆ นี้มีการเพิ่มขึ้นของปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการสะสมความเครียด แต่เดิมจะมีโปรแกรมการช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะความเครียด แต่เป็นการช่วยเหลือที่ภายนอก ซึ่งจะสามารถช่วยได้ชั่วคราว และก็จะกลับมาครุ่นคิดเกี่ยวกับเรื่องตัวเองอีก ในการแก้ไขอย่างยั่งยืนคือวิธีการช่วยเหลือให้เด็กจัดการกับการสะสมความเครียดที่สูงเกินไปคือ การรับรู้สิ่งใหม่ โดยเฉพาะการแนะนำ ของ Carol S. Dweck เจ้าของผลงานชุดความเชื่อแบบเติบโต ที่แสดงให้เห็นว่าผลกระทบทางลบของการที่สะสมความเครียดระดับสูงลดลง และช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียน เพราะว่า ชุดความเชื่อแบบเติบโต เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในกรอบความเชื่อ แบบเติบโตจะสนับสนุนให้เด็กไม่ต้องอยู่กับปัญหาตลอดเวลา นี่คือการสอนผู้เรียนถึงการพัฒนากรอบความเชื่อแบบเติบโตขึ้นอยู่กับวิธีการทั้งสองที่สามารถใช้ได้และเป็นประโยชน์

กับทุกคน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสอนแบบการฝึกทำแบบฝึกหัดและกระบวนการให้กำลังใจควบคู่กัน ไปในเด็กที่รับรู้ กรอบความเชื่อแบบเดบิต

Richard Adam Nasto (2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิด ประสิทธิภาพการทำงาน และ 7 ทักษะจำเป็นการในดำรงชีวิตของ Tony Wagner โดยการสัมภาษณ์ ครูกลุ่มที่มีกรอบความคิดต่างกัน (กรอบความคิดแบบยึดติด/ กรอบความคิดแบบเดบิต) และมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน (สูง/ ต่ำ) ผลการศึกษา พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการปรับตัวและคล่องตัว และทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะที่มีความเข้มข้น ขณะที่ทักษะอื่น ๆ ถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของทักษะหรือส่งผลกระทบต่อทางลบในวิชาชีพของพวกเขา

Tawnia St. Amant. (2017) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดูครูที่มีคะแนน กรอบความคิดต่างกันและวิธีการและการเข้าใจการสอนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยใช้การสำรวจที่ศึกษาการประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเดบิตจากการตอบแบบสอบถาม การสังเกตการใช้เทคนิคการสอนที่ใช้กรอบความคิดแบบเดบิต เช่น การเรียนรู้ที่เน้นนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญกลุ่มตัวอย่างเป็นครู (n = 36) ที่ได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้น การสำรวจใช้เครื่องมือ การประเมินกรอบความคิดของ Carol Dweck (Dweck, 2006) ที่ผ่านการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญในสาขา ผลการวิจัยพบว่า 76% ของครู มีคะแนนอยู่ในช่วงกรอบความคิดแบบเดบิต การศึกษารวมถึง การสังเกตของชั้นเรียนจำนวน 12 ชั้นเรียน เพื่อกำหนดกิจกรรมในชั้นเรียน ตามความถี่ของความรู้และการสัมภาษณ์ครู จำนวน 6 คน ที่เป็นครูผู้สอนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวางแผนบทเรียน การสร้างการประเมินผล และการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ผลการศึกษาที่ได้จากเอกสารและข้อมูลที่ได้พบในการศึกษานี้ พบว่า โรงเรียนมีความคาดหวังที่ว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจะไม่ประสบความสำเร็จในเชิงวิชาการซึ่งความเชื่อนี้อาจทำให้นักเรียนเหล่านี้ล้มเหลวตั้งแต่เริ่มต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wheelock (1992) ที่ยืนยันว่าโดยทั่วไปแล้วครูจะมีความคาดหวังที่ยึดติดสำหรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

Erin E. MCKinney (2018) ศึกษาผลกระทบของความเชื่อครูในประสิทธิภาพ และความสามารถทางคณิตศาสตร์ของตนเองที่ส่งผลต่อนักเรียนที่เป็นอังกฤษ พบว่า ครูที่แสดง กรอบความคิดเชิงบวกมีผลต่อผู้เรียนทั้งประสิทธิภาพของตนเองและความสามารถทางคณิตศาสตร์

Kari L. Stewart (2018) ศึกษาบทบาทของกรอบความคิดแบบเดบิตกับประสิทธิภาพของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบเดบิตจะมีความเชื่อ ในการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง แสวงหาโอกาสที่ก้าวหน้าในการทำงาน และให้ความสำคัญกับ การเรียนการสอนที่

เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ยอมรับความเสี่ยงที่มีในห้องเรียน สิ่งสำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แสดงให้เห็นว่ากรอบความคิดแบบเติบโต สามารถสร้างได้โดยการสอนซึ่งเป็นผลบวกในเปลี่ยนแปลงสู่มืออาชีพ และผลการศึกษาเป็นการเพิ่มการยืนยันผลการวิจัยที่มีอยู่เกี่ยวกับข้อดีของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตครูอย่างจริงจังสามารถช่วยส่งเสริมการปฏิรูปในโรงเรียนได้

Kelly Spann Glos (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับกรอบความคิดของครูมัธยมศึกษา เกรด 9-12 จำนวน 234 คน โดยการสำรวจข้อมูลครูผ่านเครื่องมือวัด การรับรู้ในสมรรถนะในตนเอง และเครื่องมือวัดกรอบความคิดครู ผลการศึกษาพบว่า กรอบความคิดของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน กลวิธีการสอน และการจัด การห้องเรียน ซึ่งครูที่มีสมรรถนะของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยครูที่มีสมรรถนะสูงจะมีผลกระทบทางบวกกับนักเรียนมากกว่า นั่นคือครูที่มีกรอบความคิด แบบเติบโต เชื่อว่าสติปัญญา ความฉลาดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มากกว่าครูที่มีกรอบความคิด แบบยึดติด ที่เชื่อว่าสติปัญญา ความฉลาดคงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน

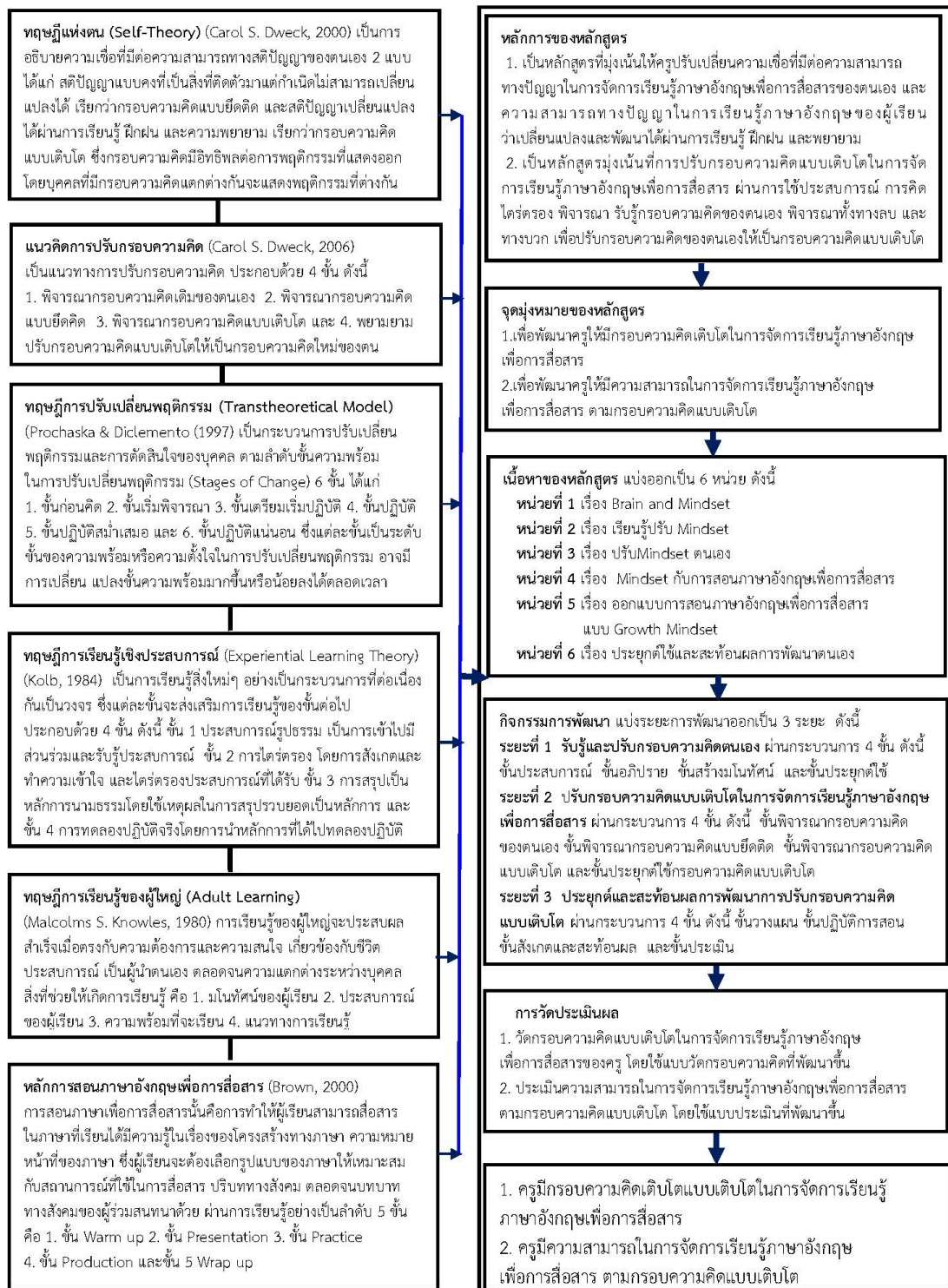
จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญาของบุคคล อาทิเช่น นักเรียน นิสิต นักศึกษา ครูผู้สอน และบุคคลทั่วไป โดยแยกผลการวิจัย ออกเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด และการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ผลการศึกษางานวิจัย พบว่า กรอบความคิดของบุคคลไม่ว่าเป็นกรอบความคิดแบบยึดติดคือ เชื่อว่าสติปัญญานั้นคงที่ เปลี่ยนแปลงไม่ได้ หรือกรอบความคิดแบบเติบโต ที่เชื่อว่าสติปัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพิ่มขึ้นได้ ล้วนมีผลมีอิทธิพลสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิภาพการทำงานของคุณคนทั้งสิ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับการกำหนดเป้าหมายและความสุขของการเรียน ผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ส่วนผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบจำกัด มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการท้อถอย หดหนทางที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย ผู้เรียนที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโต แสดงการวางเป้าหมายของงานโดยไม่ได้ตั้งเป้าหมายความสุขระดับสูงกับความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ ในงานวิจัยยังรายงานถึงผลกระทบของความสำเร็จในด้านวิชาการ ในระหว่างผู้เรียนที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตและกรอบความคิดแบบจำกัด และระดับของความสุขของผู้เรียนตามลำดับ

ทฤษฎีแห่งตน ได้แสดงผลจากวิจัยบุคคลหลายคนที่มีกรอบความคิดแบบจำกัด มีแนวโน้มที่จะ ท้อถอย หมดหวังกับความท้าทายอย่างมาก และพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่า ในตนเองลดลงในระหว่างการเรียน ส่วนผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะต้อนรับความท้าทาย แสดงการตอบสนองที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และรักษาความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเป็นหลัก ตระหนักว่า ความล้มเหลวนั้นเกิดจากการขาดความพยายาม มากกว่าการขาดความสามารถของสติปัญญา

ลักษณะของครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะมีความเชื่อในการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง แสวงหาโอกาสที่ก้าวหน้าในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ยอมรับความเสี่ยงที่มีในห้องเรียน การแสดงให้เห็นว่าครูมีกรอบความคิด แบบเติบโต สามารถสร้างได้โดยการสอนซึ่งเป็นผลบวกในเปลี่ยนแปลงสู่มืออาชีพ

การส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในการจัดการเรียนการสอน สามารถส่งเสริมและพัฒนาได้โดยกระบวนการชี้แนะและกระบวนการคิดสะท้อน มาใช้เป็นเครื่องมือ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการสอนของครู โดยใช้ผลสะท้อนกลับจากการบรรยาย และการแลกเปลี่ยนมุมมองจากกลุ่ม รวมถึงการนำกระบวนการคิดสะท้อนไปใช้ในการพัฒนา การเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสะท้อนความคิด ความรู้สึก ความเชื่อและความต้องการของครู ซึ่งการคิดสะท้อน จะช่วย สร้างอารมณ์ ความรู้สึกในการเปลี่ยนแปลง เครื่องมือที่ใช้ในการคิดสะท้อน คือ การประเมินตนเอง และการสะท้อนแฟ้มสะสมงานของโรงเรียน และผลการศึกษาเป็นการเพิ่ม การยืนยันผลการวิจัยที่มีอยู่เกี่ยวกับข้อดีของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตครูอย่างจริงจัง สามารถช่วยส่งเสริมการปฏิรูปในโรงเรียนได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการดำเนินการ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

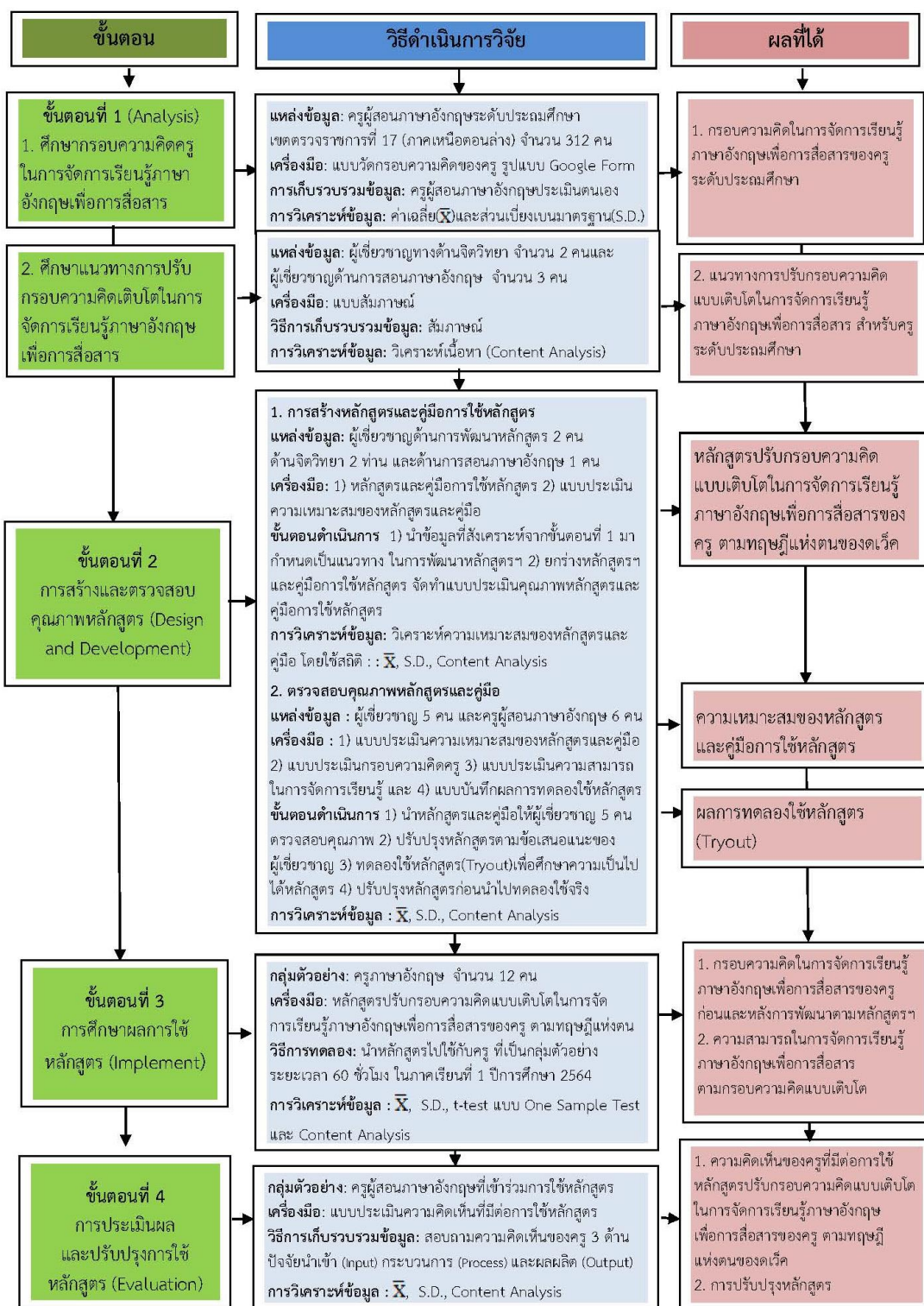
**ขั้นตอนที่ 2** การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

**ขั้นตอนที่ 3** การศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

1. เพื่อศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ก่อนและหลังการพัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนากับเกณฑ์ ร้อยละ 70

**ขั้นตอนที่ 4** การประเมินผลและปรับปรุงการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค นำเสนอเป็นแผนภาพขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรได้ 4 ขั้นตอน และมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 5 นำเสนอขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิดเร็ค

การดำเนินงานตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา**

การศึกษาในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการนำไปออกแบบหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดดังนี้

**1. การศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา**

#### **แหล่งข้อมูล**

แหล่งข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม คือ ครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 12 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 312 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตาราง Krejcie, & Morgan (1970) จากประชากร 1,607 คน

#### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อศึกษากรอบความคิดของครูภาษาอังกฤษซึ่งมีการพัฒนาเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดที่เกี่ยวกับ ความหมาย ประเภท ความสำคัญ องค์ประกอบ และการพัฒนาเครื่องมือวัด กรอบความคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดจุดมุ่งหมายของแบบวัดกรอบความคิดวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

3. กำหนดลักษณะแบบวัดกรอบความคิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง บางข้อมีลักษณะเชิงนิมิต (Positive Scale) บางข้อมีลักษณะเชิงนิเสธ (Negative Scale) เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560, น. 83) โดยกำหนดข้อความในแบบวัดกรอบความคิด 2 แบบ คือ 1) ข้อความที่มีลักษณะเชิงนิมิต ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

3 หมายถึง เห็นด้วย และ 4 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 2) ข้อความที่มีลักษณะเชิงนิเสธ ดังนี้ 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 2 หมายถึง เห็นด้วย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. กำหนดโครงสร้างของแบบวัดกรอบความคิด แบบวัดกรอบความคิดที่ใช้ในครั้งนี้ได้ประยุกต์จากแบบวัดกรอบความคิดฉบับภาษาอังกฤษ Mindset Quiz ของ Dweck, 2006 (จำนวน 12 ข้อ) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับข้อความให้อยู่ในบริบทของความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู จำนวน 12 ข้อ และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน จำนวน 12 ข้อ ซึ่งวัดพฤติกรรมบ่งชี้ 6 ลักษณะ คือ 1) เรียนรู้และพัฒนาการสอนของตนเองอยู่เสมอ 2) มุ่งมั่นพยายามพัฒนาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน 3) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ท้าทาย 4) ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในการสอนอยู่เสมอ 5) รับฟังข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นเสมอ และ 6) นำความสำเร็จของผู้อื่นมาสร้างแรงบันดาลใจ ออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ข้อคำถามวัดกรอบความคิด นำเสนอโครงสร้างแบบวัดกรอบความคิด นำเสนอดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงโครงสร้างของแบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

ตอนที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	1.1 เพศ	1
		1.2 ระดับการศึกษา	1
		1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน	1
		1.4 ประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษ	1
		1.5 ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอน	1
2	กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง	2.1 ฉันเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษของตนเองอยู่เสมอ	1
		2.2 ฉันไม่จำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ ก็สามารถสอนภาษาอังกฤษได้อยู่แล้ว	1
		2.3 การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยาก แต่การฝึกฝนและพยายามทำให้ฉันสอนดีขึ้นได้	1
		2.4 การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยาก แม้จะพยายาม	1

ตอนที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
		ฝึกฝนก็ไม่ทำให้การสอบดีขึ้นได้	
		2.5 ฉันทมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้นกว่าเดิม	1
		2.6 ฉันทมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นแต่เป็นไปได้ยากมาก	1
		2.7 ฉันทวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี แต่ก็พิจารณาข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น	1
		2.8 ฉันทวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี หากยังเกิดข้อผิดพลาดก็เป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้	1
		2.9 ฉันทเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้วิพากษ์วิจารณ์การสอนของฉันท	1
		2.10 การสอนภาษาอังกฤษเป็นประสบการณ์ตรงของครูแต่ละคนและไม่สามารถแนะนำกันได้	1
		2.11 ฉันทต้องการสอนภาษาอังกฤษให้เก่งเหมือนครูต้นแบบภาษาอังกฤษที่สอนฉันท	1
		2.12 มีครูสอนภาษาอังกฤษเก่ง ๆ มากมายแต่ฉันทเลือกที่จะใช้วิธีการสอนของฉันท	1
3	กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน	3.1 ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาการเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นได้	1
		3.2 การเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะบุคคลของผู้เรียน	1
		3.3 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีเมื่อได้รับการฝึกฝนและพยายาม	1
		3.4 การฝึกฝนและพยายามในการเรียนภาษาอังกฤษไม่ช่วยให้นักเรียนกลุ่มอ่อนพัฒนาขึ้น	1
		3.5 ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษในหัวข้อที่ยากขึ้นได้ตามศักยภาพ	1
		3.6 ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ตามหัวข้อที่ครูกำหนดให้เท่านั้น	1
		3.8 ข้อผิดพลาดในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียน	1
		3.9 ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ผู้เรียน	1

ตอนที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
พัฒนาการเรียนและสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น			
		3.10 ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ผู้เรียน เกิดความท้อถอยในการเรียนภาษาอังกฤษ	1
		3.11 ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาการเรียนรู้และการสื่อสารได้	1
		3.12 ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึก เปรียบเทียบและท้อถอยในการเรียนภาษาอังกฤษ	1
		<b>รวม</b>	<b>24</b>

5. สร้างแบบวัดกรอบความคิดตามโครงสร้างที่กำหนดไว้
6. กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้  
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยประยุกต์ใช้ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 121) ดังนี้
- 3.51 – 4.00 หมายถึง ระดับกรอบความคิดแบบเติบโต (Strong Growth  
Mindset)
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน  
(Growth Mindset and Some Fixed Mindset)
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับกรอบความคิดแบบยึดติดและมีแบบเติบโตบางส่วน  
(Fixed Mindset and Some Growth Mindset)
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับกรอบความคิดแบบยึดติด (Strong Fixed Mindset)
7. นำแบบวัดกรอบความคิดที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา  
ตรวจสอบ ความครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องของเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับ  
นิยามศัพท์เฉพาะ แล้วแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
8. นำแบบวัดกรอบความคิดที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบ  
ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่  
0.50 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น  
(รายนามดังภาคผนวก ก)
9. นำผลการตรวจให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนี  
ความสอดคล้อง (IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924

10. จัดพิมพ์แบบวัดกรอบความคิดแบบสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนที่เป็นแหล่งข้อมูลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. นัดหมายวันเวลาเพื่อส่งแบบวัดกรอบความคิดของครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในรูปแบบออนไลน์ โดยการใช้ Google Form เพื่อไปเก็บข้อมูล

3. จัดเตรียมแบบวัดกรอบความคิดครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ให้ครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจัดเตรียมแบบ Google Form จำนวน 12 เขตพื้นที่การศึกษา

4. นัดหมายระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงให้ครูผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการสอบถาม วิธีการทำแบบประเมิน และการส่งผลคืนกลับมายังผู้วิจัยจำนวน ร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบให้คะแนนกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้

2. วิเคราะห์ข้อมูลกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร  
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 N แทน จำนวนคนทั้งหมด

3. นำผลการวิเคราะห์มาเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

3.51 – 4.00 หมายถึง ระดับกรอบความคิดแบบเติบโต (Strong Growth Mindset)

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Some Fixed Mindset)

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับกรอบความคิดแบบยึดติดและมีแบบเติบโตบางส่วน (Fixed Mindset and Some Growth Mindset)

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับกรอบความคิดแบบยึดติด (Strong Fixed Mindset)

**2. ศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา**

**แหล่งข้อมูล**

ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต จำนวน 3 คน ด้านการสอนภาษาอังกฤษและการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน (รายนามดังภาคผนวก ก)

โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิดคือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ หรือตำแหน่งอาจารย์หรือผู้บริหารทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการปรับหรือพัฒนากรอบความคิดครูด้านการจัดการเรียนรู้ ระดับประเทศ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป ในศาสตร์จิตวิทยา



2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนและด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ คือ มีความรู้ และ ประสบการณ์ด้านการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา หรือด้านการพัฒนาครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ เป็นครูหรืออาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปใน ศาสตร์การสอนภาษาอังกฤษ

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาแนวทางการปรับกรอบความคิด แบบเดบิตโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการปรับ กรอบความคิดการประเมินกรอบความคิด และการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแนวการสัมภาษณ์และกำหนดประเด็น คำถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการวัดกรอบความคิดแบบเดบิตโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนด โครงสร้างและข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเดบิตโตในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา
3. กำหนดจุดมุ่งหมายของแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการปรับกรอบ ความคิดแบบเดบิตโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา
4. กำหนดลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของ ผู้เชี่ยวชาญ และตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด และบันทึกข้อคำถาม ให้ตรงและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ นำเสนอดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงโครงสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์	1.1 ชื่อ-นามสกุล	1
		1.2 ตำแหน่ง	1
		1.3 สถานที่ทำงาน	1
		1.4 วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์	1
		1.5 สถานที่สัมภาษณ์	1
2	ประเด็นการสัมภาษณ์	2.1 ท่านคิดว่าครูกลุ่มเป้าหมายในการปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เมื่อจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ต่อไปนี้	1
		2.2.1 ควรเป็นครูตรงคุณวุฒิ หรือไม่ตรงคุณวุฒิ	1
		2.2.2 ควรเป็นครูใหม่ที่มีประสบการณ์การสอน ช่วง 1-5 ปี (ครูผู้ช่วย และ ครูคศ.1) หรือครูเก่าที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 6 ปี	1
		2.2.3 ควรเป็นครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาในชั้นปีใด	1
		2.2 ท่านคิดว่าคุณลักษณะของกรอบความคิด ที่ควรนำมาปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ควรเป็นเฉพาะคุณลักษณะที่คะแนนเฉลี่ยโดยรวมต่ำ หรือ ควรพัฒนาในทุกคุณลักษณะ	1
		2.3 ท่านคิดว่าแนวทางหรือวิธีการการปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในแต่ละคุณลักษณะของกรอบความคิด ควรมีแนวทางหรือวิธีการใดบ้าง	1
		2.4 ท่านคิดว่ากรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในแต่ละคุณลักษณะของกรอบความคิด ควรมีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญอะไรบ้าง	1
		2.6 ท่านคิดว่ามีแนวทางและวิธีการวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีแนวทางและวิธีการอะไรบ้าง	1

ตอนที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
		2.7 ท่านคิดว่าแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญต่อการพัฒนา หลักสูตรปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษา มีแนวคิด ทฤษฎีอะไรบ้าง	1
		2.8 ท่านคิดว่าการนำทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของด เว็ค มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดใน การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับ ประเด็นใดบ้าง	1
		2.9 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนา หลักสูตรปรับกรอบความคิด แบบเติบโตในการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษา มีอะไรบ้าง	1
		<b>รวม</b>	<b>16</b>

5. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้างและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องของเนื้อหา พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องใน ด้านการใช้ภาษา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น

6. นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ดังนี้ ด้านการวัดและ ประเมินผล จำนวน 3 ท่าน และด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการปรับกรอบความคิด จำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (รายนามดังภาคผนวก ก)

7. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มี ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

8. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ในบางส่วนให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้วิจัยประสานทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยส่งแบบสัมภาษณ์ไปให้ทรงคุณวุฒิพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ และติดต่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ รวมถึงติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมผ่านการโทรศัพท์ ไลน์ Google Meet และ Zoom Application ตามความเหมาะสม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวคิดการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลในการออกแบบหลักสูตร ได้ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการปรับกรอบความคิดครูที่มีกรอบความคิด
2. การพัฒนาคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต 6 คุณลักษณะ
3. แนวทางการปรับกรอบความคิด ตามทฤษฎีแห่งตน (Self Theory) ของ Carol S. Dweck และการนำเทคนิคทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างพลัง (Empowerment) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) 5) เทคนิคการเปลี่ยนความคิด (Thought Change Technique) และเทคนิคการมองมุมใหม่ (Reframing)
4. การวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
5. องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร
6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตรก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย

- 1) ผลการวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู
- 2) ผลการสัมภาษณ์แนวทางการปรับกรอบความคิด และ 3. ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

### แหล่งข้อมูล

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์ในคัดเลือกดังนี้  
1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาหลักสูตรและการสอน 2) มีประสบการณ์ด้านการสอนระดับอุดมศึกษาในสาขาหลักสูตรและการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 3) มีผลงานวิจัยด้านหลักสูตรและการสอน (รายนามดังภาคผนวก ก)

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน โดยมีเกณฑ์ในคัดเลือกดังนี้ เป็นอาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา หรือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต หรือ มีผลงานเป็นที่ยอมรับระดับประเทศ หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในศาสตร์จิตวิทยา หรือสาขาจิตวิทยาการสอน (รายนามดังภาคผนวก ก)

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ 2 คน โดยมีเกณฑ์ในคัดเลือกดังนี้ เป็นอาจารย์ผู้สอน หรือครูผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษหรือการพัฒนาครู ไม่น้อยกว่า 10 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในศาสตร์การสอนภาษาอังกฤษ (รายนามดังภาคผนวก ก)

### เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินร่างหลักสูตร

1. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

2. คู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

3. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

4. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

### การดำเนินการสร้างหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ของการวิจัยมาสร้างหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัย ประกอบด้วย

1.1.1 ผลการวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู

1.1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิประเด็นแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการ

เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ 1.1.3 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี

แห่งตน (Self-Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เทคนิคทางจิตวิทยา ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการปรับกรอบความคิด ความเชื่อสู่การปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ได้แก่ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Setting Goal Theory) เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling) เทคนิคการการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นความคิดบวก (Turning Negative Thoughts into Positive Thoughts Technique) และทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transtheoretical Model) หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร มาตรฐานตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผลการสังเคราะห์ข้อมูล ได้องค์ประกอบของหลักสูตร จำนวน 8 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล (ภาคผนวก ข)

1.2 ออกแบบหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค แบ่งการพัฒนาครูออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผล การพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 หน่วย รวมระยะเวลาการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 60 ชั่วโมง รายละเอียดดังตาราง 15-16 ดังนี้

**ตาราง 15 แสดงโครงสร้างการออกแบบกิจกรรมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค**

ระยะเวลา	แผนการจัดกิจกรรม	เวลา (ชั่วโมง)
ระยะที่ 1	รับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง	
	ประกอบด้วย	
	หน่วยที่ 1 เรื่อง What's Mindset?	6
ระยะที่ 2	หน่วยที่ 2 เรื่อง เรียนรู้ปรับ Mindset	6
	หน่วยที่ 3 เรื่อง ปรับ Mindset ของตนเอง	6
	การพัฒนากรอบความคิดใหม่ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	
	เพื่อการสื่อสารแนวใหม่ ประกอบด้วย	
	หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับการสอนภาษาอังกฤษ	12
	เพื่อการสื่อสารแนวใหม่	

ระยะเวลา	แผนการจัดกิจกรรม	เวลา (ชั่วโมง)
	หน่วยที่ 5 เรื่อง ออกแบบและเขียนแผนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารแบบ Growth Mindset	12
<b>ระยะที่ 3</b>	<b>การประยุกต์และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิด แบบเติบโต</b> ประกอบด้วย	
	หน่วยที่ 6 เรื่อง ประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง	18
	<b>รวมเวลา</b>	<b>60</b>

จากตาราง 15 หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค กำหนดโครงสร้างการจัดกิจกรรมพัฒนาครู ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง การพัฒนาในระยษะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรอบความคิด ค้นพบกรอบความคิดของตนเอง และปรับกรอบความคิดของตนเองด้วยตนเอง เนื้อหาประกอบด้วย ระบบการทำงานของสมอง กรอบความคิด คุณลักษณะของกรอบความคิด การตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง และแนวทางการปรับกรอบความคิดของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสำคัญของกระบวนการพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ (David A. Kolb, 1984) ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ในบทที่ 2 ของการวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีหลักการสำคัญ คือเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันเป็นวงจร ซึ่งแต่ละขั้นจะส่งเสริมการเรียนรู้ของขั้นต่อไป ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 ประสบการณ์รูปธรรม ขั้นที่ 2 การไตร่ตรอง ขั้นที่ 3 การสรุปเป็นหลักการ และขั้นที่ 4 การทดลองปฏิบัติจริง ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำหลักการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูใน ระยะที่ 1 คือ ขั้นที่ 1 ประสบการณ์ ขั้นที่ 2 อภิปราย ขั้นที่ 3 สร้างมโนทัศน์ และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้

ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาค้นพบวิธีการ หรือแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของ (Carol S. Dweck, 2006) ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ในบทที่ 2 ของการวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษา

แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่า ทฤษฎีแห่งตน มีหลักการสำคัญ บุคคลจะมีกรอบความคิด (Mindset) ที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคลที่สะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคล และสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์และการนำไปใช้ มี 2 ลักษณะ คือ กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) เป็นความเชื่อที่ว่าศักยภาพทางสติปัญญาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นความเชื่อที่ว่าศักยภาพทางสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ ซึ่งบุคคลที่มีกรอบความคิดต่างกันจะมีคุณลักษณะแตกต่างกัน คือ ความเชื่อในสติปัญญา ความสามารถ การเผชิญต่ออุปสรรค การเรียนรู้จากความพยายาม การเผชิญความท้าทาย การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่ง Dweck มีแนวคิดการปรับกรอบความคิดแบบยึดติด ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การพิจารณากรอบความคิดของตนเอง ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด (นึกถึงบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด ขั้นนี้ให้เริ่มเข้าใจความสำคัญของกรอบความคิด) ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต (นึกถึงบุคคลที่มีกรอบ ความคิดแบบเติบโต ขั้นนี้จะพิจารณาถึงวิธีที่บุคคลนั้นเผชิญอุปสรรคและท้าทาย) และขั้นที่ 4 พิจารณาเปรียบเทียบผลที่เกิดจากกรอบความคิดทั้ง 2 แบบ และพยายามปรับกรอบความคิดแบบเติบโตนั้นให้เป็นกรอบความคิดใหม่ของตน ผู้วิจัยได้นำกระบวนการปรับกรอบความคิดของ Dweck ทั้ง 4 ขั้น มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาครู ในระยะที่ 2 ร่วมกับแนวคิด หลักการการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) และเทคนิคทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องในการสร้าง แรงบันดาลใจในการปรับกรอบความคิด

ระยะที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในระยะที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตไปใช้จัดการเรียนการสอนจริง ประกอบด้วย 2 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 ปฏิบัติการนำแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 และ ขั้นที่ 2 การประเมินและสะท้อนผล การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตของตนเองที่กำหนดไว้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ระบุจุดที่ทำได้ดีและจุดที่ควรพัฒนา ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวน สะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารร่วมกัน และแนวทางการรักษาสภาพความคงทนของกรอบความคิดแบบเติบโต ดังตาราง 16



ตาราง 16 แสดงโครงสร้างรายละเอียดการออกแบบกิจกรรมพัฒนาครู

ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง หน่วยที่ 1 เรื่อง Brain and Mindset แผนที่ 1 เรื่อง Intro Brain and Mindset เวลา 6 ชั่วโมง

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1	1. อธิบายระบบการทำงานของตนเองที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคลได้	1. ระบบการทำงาน ของสมอง	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. เชียนเกี่ยวกับระบบการทำงานของตนเอง จากประสบการณ์ตนเอง <b>ขั้นอภิปราย</b> 2. ชมวิดีโอ Art of Brain Working 3. ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยน <b>ขั้นสร้างโมโนทัศน์</b> 4. ร่วมกันสรุปความรู้เป็นหลักการ <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. เสนอแนวความคิดการนำหลักการไปใช้	1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 2. การสะท้อนตนเอง 3. เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling)	1. คลิปวิดีโอ ระบบการทำงานของสมอง (Art of Brain Working) 2. ใบกิจกรรมที่ 1 ศักยภาพการสอนด้วยสมอง 3. กระดาษรูป	1. ประเมินใบกิจกรรมที่ 1 ศักยภาพการสอน สร้างได้ด้วยสมอง
2-4	2. อธิบายความสำคัญและอิทธิพลของกรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ได้ 3. อธิบายความหมายของกรอบความคิดได้ 4. จำแนกประเภทของกรอบความคิดได้	2. ความสำคัญ ของกรอบความคิด 3. อิทธิพลของ กรอบความคิด ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ 4. ความหมายของ กรอบความคิด 5. ประเภทของ กรอบความคิด	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. ไปถึงบุคคลที่ประสบความสำเร็จ <b>ขั้นอภิปราย</b> 2. แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่ตนชื่นชอบ <b>ขั้นสร้างโมโนทัศน์</b> 3. ชมคลิปวิดีโอ เรื่อง กรอบความคิด 4. ร่วมกันสรุปความรู้เป็นหลักการ <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง	1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 2. การสะท้อนตนเอง 3. เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling)	4. คลิปวิดีโอ เรื่อง กรอบความคิด (Growth and Fixed Mindset) 5. เอกสารประกอบเกี่ยวกับ Mindset 6. ใบกิจกรรมที่ 2 What about Mindset? Mindset?	3. ประเมินการนำเสนอ อธิบาย ความสำคัญ อิทธิพลและประเภทของกรอบความคิด 4. ประเมินใบกิจกรรมที่ 2 What about Mindset? Mindset?

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล	ชั่วโมงที่	
5-6 (ต่อ)		5. เปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดเติบโตได้	5. คุณลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดเติบโต	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. อ่านสถานการณ์จำลองที่แสดงถึงคุณลักษณะสำคัญของกรอบความคิด 2. เลือกตอบว่าเป็นกรอบความคิดแบบใด	1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 2. การสะท้อนตนเอง 3. เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling)	8. ใบกิจกรรมที่ 1 What about Mindset? 9. ใบกิจกรรมที่ 2 Think Pair Share 10. ใบกิจกรรมที่ 3 Concept Map	<b>ประเมินผลงาน</b> - ใบกิจกรรมที่ 1 1 What about Mindset? - ใบกิจกรรมที่ 2 Think Pair Share - ใบกิจกรรมที่ 3 Concept Map	
				<b>ขั้นอภิปราย</b> 3. อภิปรายกลุ่มร่วมกันเพื่อจำแนก และเปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของกรอบความคิด <b>ขั้นสร้างโมโนทัศน์</b> 4. อภิปรายกลุ่มร่วมกันสรุปเป็นหลักการของกรอบความคิด <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง				

หน่วยที่ 2 เรื่อง เรียนรู้ปรับ Mindset แผนที่ 2 เรื่อง เปลี่ยนความคิด ชีวิตเปลี่ยน เวลา 6 ชั่วโมง

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1	อธิบายเทคนิคการเปลี่ยนความคิด การเปลี่ยนความคิด ลบให้เป็นบวกได้	1. เทคนิคการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวก	<p><b>ขั้นประสบการณ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. นึกถึงประสบการณ์หรือเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่ผ่านมาของตนเอง</li> </ol> <p><b>ขั้นอภิปราย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. สรุปรูปวิธีการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวก</li> </ol> <p><b>ขั้นสร้างโมเดล</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. สรุปรูปวิธีการที่เป็นหลักการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวก</li> </ol> <p><b>ขั้นประยุกต์ใช้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. เขียนวิธีการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวก การนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์</li> <li>2. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Setting Goal Theory)</li> <li>3. เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสบการณ์ที่ยากลำบากของครู</li> <li>2. กระดาษโพสต์อิท</li> <li>3. คลิปวิดีโอ เทคนิคการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวก</li> <li>4. ใบกิจกรรมที่ 1</li> </ol>	<p>ประเมินใบกิจกรรมที่ 1</p> <p>Negative Thought to Positive Thought</p>
2	อธิบายเทคนิคการให้ข้อมูลสะท้อนกลับได้	2. เทคนิคการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback)	<p><b>ขั้นประสบการณ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำกิจกรรมวาดรูปตามภาพต้นแบบ</li> </ol> <p><b>ขั้นอภิปราย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. นำจุดเด่น และจุดปรับปรุงที่ต้องแก้ไขให้ดีขึ้น และร่วมกันหาวิธีการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์</li> <li>2. การสะท้อนตนเอง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อุปกรณ์วาดรูป</li> <li>2. ใบกิจกรรมที่ 2</li> </ol> <p>Positive and Negative Feedback</p>	<p>ประเมินใบกิจกรรมที่ 2</p> <p>Positive and Negative Feedback</p>

ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและ ประเมินผล
(ต่อ)	(ต่อ)	(ต่อ)	<p><b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b></p> <p>3. สรุปเทคนิคการให้และการรับข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง</p> <p><b>ขั้นประยุกต์ใช้</b></p> <p>4. นำเทคนิคการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ไปประยุกต์ใช้ เขียนลงในใบกิจกรรมที่ 2 Positive and Negative Feedback</p>	(ต่อ)	(ต่อ)	(ต่อ)
3	3. อธิบายเทคนิคการตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จได้	3. เทคนิคการตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จ ความสำเร็จ	<p><b>ขั้นประสบการณ์</b></p> <p>1. ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมวาดรูปที่ผ่านมา</p> <p><b>ขั้นอภิปราย</b></p> <p>2. ชมคลิปวิดีโอ SMART Goal การตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จ</p> <p>3. ร่วมกันอภิปรายถึงสิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ</p> <p><b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b></p> <p>4. สรุปเทคนิคการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ ตามหลักการ SMART Goal</p> <p><b>ขั้นประยุกต์ใช้</b></p> <p>5. นำเทคนิคการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ SMART Goal ไปประยุกต์ใช้โดยทำแผน SMART Goal</p>	<p>1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์</p> <p>2. การสะท้อนตนเอง</p> <p>3. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Setting Goal Theory)</p>	<p>1. คลิปวิดีโอ SMART Goal การตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จ</p> <p>2. ใบกิจกรรมที่ 3 Go to SMART Goal</p>	<p>ประเมินใบกิจกรรมที่ 3 SMART Goal</p>

ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
4	4. อธิบายการเรียนรู้และเชิงปฏิบัติทำงานที่ยาก และท้าทาย และเรียนรู้ข้อผิดพลาด	4. ประโยชน์ของ การเรียนรู้และเชิงปฏิบัติทำงานที่ยาก และท้าทาย และเรียนรู้ข้อผิดพลาด	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. ตอบคักถามภาระต้นประสบการณ์ที่ผ่าน มา ของตนเอง <b>ขั้นอภิปราย</b> 2. แบ่งกลุ่มทำกิจกรรม ถ้าว้าย 3. ร่วมกันอภิปรายถึงวิธีการดำเนินงานของ กลุ่มตัวเอง <b>ขั้นสร้างโมทัศน์</b> 4. ร่วมกับสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้ โดยเน้นถึงความรู้สึกเชิงบวกกับงาน ที่เห็น เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เกิดการ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้ไป ประยุกต์ ใช้เขียน ลงในใบกิจกรรมที่ 4 เชิญหน้ากับสิ่งที่ยาก-ท้าทาย	1. การเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ 2. การสะท้อนตนเอง 3. ทฤษฎีการ ตั้งเป้าหมาย (Setting Goal Theory)	1. อุปกรณ์กิจกรรม ถ้าว้าย 2. ใบกิจกรรมที่ 4 การเชิญหน้ากับสิ่ง ที่ยากและท้าทาย	ประเมินใบกิจกรรมที่ 4 การเชิญหน้ากับสิ่งที่ยากและท้าทาย
5	5. สรุปหลักการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ จากความสำเร็จ ของผู้อื่นได้	5. การเรียนรู้และสร้าง แรงบันดาลใจจาก ความสำเร็จ ของผู้อื่น	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. ชมคลิปวิดีโอ Jack Ma วิธีประสบความสำเร็จ ในชีวิต <i>สุดยอด แรงบันดาลใจ</i> 2. <i>สุดยอด แรงบันดาลใจ</i> 3. เทคนิคการเสนอ ตัวแบบ(Modeling)	1. การเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ 2. การสะท้อนตนเอง 3. เทคนิคการเสนอ ตัวแบบ(Modeling)	1. คลิปวิดีโอ Jack Ma วิธีประสบความสำเร็จในชีวิต สุดยอดแรงบันดาลใจ	ประเมินใบกิจกรรมที่ 5 Growth Mindset to Success

ชื่อโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและ ประเมินผล
(ต่อ)	(ต่อ)	(ต่อ)	<p><b>ชั้นอภิปราย</b></p> <p>2. พิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลต้นแบบประสบความสำเร็จ</p> <p><b>ชั้นสร้างมนต์ชั้น</b></p> <p>3. ร่วมกันอภิปรายกลุ่มเพื่อสรุปสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มาสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองได้อย่างไรบ้าง</p> <p><b>ชั้นประยุกต์ใช้</b></p> <p>4. สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และการนำไปประยุกต์ใช้</p>	(ต่อ)	2. ใบกิจกรรมที่ 5 Growth Mindset to Success	(ต่อ)
6	6. อธิบายแนวทาง การปรับกรอบความคิด เพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิต ตนเองได้	6. การเปลี่ยน กรอบความคิด เพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิต	<p><b>ชั้นประสบการณ์</b></p> <p>1. ทบทวนความรู้เกี่ยวกับ 1) เทคนิคการ เปลี่ยนความคิดกลับไปเป็นบวก 2) เทคนิคการ ตั้งเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Setting) 3) ประโยชน์ของการรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) 4) ประโยชน์ของการเรียนรู้และ เผชิญต่องานที่ยาก ทำทหาย และข้อผิดพลาด และ 5) ประโยชน์ของการเรียนรู้และสร้างแรง บันดาลใจ จากความสำเร็จของผู้อื่น</p> <p>2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้</p>	1. การเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ 2. การสะท้อนตนเอง 3. การเปลี่ยนความคิด ลบให้เป็นความคิดบวก (Turning Negative Thoughts into Positive Thoughts Technique)	1. ประสบการณ์ ความรู้ของครู 2. ใบกิจกรรมที่ 6 Changing Mindset	ประเมินใบ กิจกรรมที่ 6 Changing Mindset

ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/ เทคนิค	สื่อ/แหล่ง เรียนรู้	การจัดและ ประเมินผล
(ต่อ)	(ต่อ)	(ต่อ)	<p><b>ขั้นอภิปราย</b></p> <p>3. ร่วมกันอภิปรายกลุ่มถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้และประโยชน์ที่ได้รับเพื่อสรุปเป็นแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเองให้ดีขึ้น</p> <p><b>ขั้นสร้างโมเดล</b></p> <p>4. ร่วมกันสรุปเป็นหลักการสำคัญเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเอง</p> <p><b>ขั้นประยุกต์ใช้</b></p> <p>5. ประยุกต์ใช้หลักการสำคัญมาเป็นแนวทาง ปรับกรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเองให้ดีขึ้น ลงในกิจกรรมที่ 6</p> <p>Changng Mindset</p>	(ต่อ)	(ต่อ)	(ต่อ)

หน่วยที่ 3 เรื่อง ปรับ Mindset ตนเอง แผนที่ 3 เรื่อง เปลี่ยนเป็น Growth Mindset เวลา 6 ชั่วโมง

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1	1. ประเมินกรอบความคิดในการสอนภาษาอังกฤษของตนเองได้	1. การวัดกรอบความคิด ในการสอนภาษาอังกฤษของตนเอง	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดของตัวเอง</b> 1. ตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง โดยใช้แบบวัด และแบบสอบถามกรอบความคิด เพื่อให้ครูทราบถึงผลการวัดกรอบความคิดของตนเอง	1. ทัศนีย์แห่งตน 2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 3. การสะท้อนตนเอง	1. แบบวัดกรอบความคิด 2. แบบสอบถามกรอบความคิด (เขียนตอบ)	1. ประเมินกรอบความคิด 2. ใบกิจกรรมที่ 1 Mindset ของฉัน
2	2. ระบุกรอบความคิดแบบยึดติดในการสอนภาษาอังกฤษของตนเองที่ต้องปรับเปลี่ยนเป็นกรอบความคิดแบบเติบโต	2. แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด</b> 2. พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติดของตนเอง ว่ามีอะไรบ้าง และส่งผลกระทบต่อตนเอง	1. ทัศนีย์แห่งตน 2. เทคนิคการเปลี่ยนความคิดให้ไม่นับวอก	3. ใบกิจกรรมที่ 1 Mindset ของฉัน	1. ประเมินใบกิจกรรมที่ 1 Mindset ของฉัน
3-4	3. ค้นหาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตและการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต	3. หลักการปรับกรอบความคิด ในการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต</b> 3. พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโตของตนเอง ว่ามีอะไรบ้าง หรือคิดได้ต่อบท คิดแย้งกับกรอบความคิดแบบยึดติด และพิจารณาถึงข้อดี และประโยชน์ที่ติดต่อตนเอง 4. ร่วมกันอภิปราย (Group Discussion) ถึงวิธีการ/แนวทางการปรับกรอบความคิด	1. ทัศนีย์แห่งตน 2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 3. เทคนิคการเปลี่ยนความคิดให้ไม่นับวอก	4. ใบกิจกรรมที่ 1 Mindset ของฉัน	1. ประเมินใบกิจกรรมที่ 1 Mindset ของฉัน



ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การจัดและ ประเมินผล
5	4. วางแผนการ ปรับกรอบ ความคิดแบบยืด หยุ่น การสอน ภาษา อังกฤษให้ เป็นกรอบ ความคิด แบบ เติบโตได้	4. หลักการปรับกรอบ ความคิดแบบยืดหยุ่น ใน การสอนภาษาอังกฤษให้ เป็นกรอบความคิดแบบ เติบโต ที่เหมาะสมกับ ตนเอง	<b>ขั้นประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต</b> 5. จับคู่ร่วมกันวางแผนการนำวิธีการปรับกรอบ ความคิดแบบยืดหยุ่นให้เป็นการอบความคิดแบบ เติบโต ไปประยุกต์ใช้ โดยทำกิจกรรม GMAP (Growth Mindset Action Plan) ดำเนินการ ตามขั้นตอนของ GMAP 3 ขั้นตอน โดยใช้ข้อ คำถามกระตุ้นคิด และดำเนินไปตามขั้นตอน ดังนี้ 1) รับฟังปัญหาและทำปัญหาให้เป็นความ ต้องการปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น (เพิ่มคุณค่าให้ สิ่งที่ต้องการพัฒนาโดยให้ระบุบุคคลสำคัญที่จะ เห็น การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นนี้) 2) กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ และ เริ่มทำได้ทันที 3) กำหนดภาพความสำเร็จที่จะได้รับหาก ดำเนินการตามแนวทางได้ครบถ้วน 6. แต่ละคู่นำเสนอผลงาน ไปกิจกรรมที่ 5 GMAP และอภิปรายกลุ่มร่วมกัน (Group Discussion) ถึงความเหมาะสม และความ เป็นไปได้จริงในการปฏิบัติ	1. ทัศนียภาพ 2. ทัศนียภาพ ตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จ 3. ทัศนียภาพเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ 4. เทคนิคการ เปลี่ยนความคิด ให้เป็นบวก 5. เทคนิคการเสนอ ตัวแบบ (Modeling)	5. ใบกิจกรรมที่ 2 GMAP	ประเมินใบ กิจกรรม ที่ 2 GMAP

ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดใหม่ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร  
หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับกรอบความคิดใหม่ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เวลา 6 ชั่วโมง

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1	1. ระบุกรอบความคิดแบบยึดติด ของตนเอง ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้	1. คุณลักษณะของครูผู้สอนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด และครูผู้สอนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดตนเอง</b> 1. ตรวจสอบกรอบความคิดในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง โดยใช้แบบวัดกรอบความคิด และแบบสอบถามแบบเขียนตอบ 2. ระบุกรอบความคิดการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ลงในใบกิจกรรมที่ 1 My Mindset in English Teaching	1. ทยอยชี้แจงตน 2. ทยอยชี้แจงตนเป้าหมาย ความสำเร็ 3. ทยอยชี้แจงตนเรียนรู้จริง ประสบการณ์ 4. เทคนิคการเปลี่ยน ความคิดลบให้เป็นบวก	1. แบบวัดกรอบความคิด 2. แบบสอบถามกรอบความคิด 3. ใบกิจกรรมที่ 1 My Mindset in English Teaching	- ประเมินกรอบความคิดครู - ใบกิจกรรมที่ 1 My Mindset in English Teaching
2	2. สรุปกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเอง ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้	2. แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบเติบโต	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด</b> 4. ครูพิจารณาถึงกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารว่ามีอะไรบ้าง (ฟังเสียงตัวเอง) 5. เปรียบเทียบกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ที่จำเป็นต้องปรับให้เป็นการยอมรับแบบเติบโต	1. ทยอยชี้แจงตน 2. ทยอยชี้แจงตนเป้าหมาย ความสำเร็ 3. ทยอยชี้แจงตนเรียนรู้จริง ประสบการณ์ 4. เทคนิคการเปลี่ยน ความคิดลบให้เป็นบวก	4. ใบกิจกรรมที่ 2 My Fixed Teaching My Fixed Teaching	4. ประเมินใบกิจกรรมที่ 2 My Fixed Teaching

ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การจัดและ ประเมินผล
(ต่อ)	(ต่อ)	(ต่อ)	<p><b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต</b></p> <p>6. พิจารณาถึงกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง (ได้ต่อบ Fixed Mindset ด้วย Growth Mindset)</p> <p>7. สรุปถึงผลดีหรือประโยชน์ของกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่มีต่อตนเอง และนักเรียน</p>		<p>5. ประเมินใบกิจกรรมที่ 3</p> <p>กิจกรรมที่ 3 Growth Mindset in English Teaching</p>	<p>5. ใบกิจกรรมที่ 3 Growth Mindset in English Teaching</p>
5-6	<p>3. อธิบายวิธีการ</p> <p>ปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>ในการจัดการเรียนรู้กรอบความคิดแบบเติบโต</p> <p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต</p> <p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต</p>	<p>3. วิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>เพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต</p> <p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต</p>	<p><b>ขั้นประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต</b></p> <p>8. ชมคลิปวิดีโอ ครูภาษาอังกฤษต้นแบบ</p> <p>9. พิจารณาถึงกรอบความคิดแบบเติบโตของครูภาษาอังกฤษต้นแบบ</p> <p>10. ร่วมกันอภิปรายกลุ่มร่วมกัน (Group Discussion) เพื่อหาวิธีการหรือแนวทางปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต และอธิบาย</p>	<p>1. ทฤษฎีแห่งตน</p> <p>2. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย</p> <p>ความสำเร็จ</p> <p>3. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์</p> <p>4. เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling)</p>	<p>6. ใบกิจกรรมที่ 4</p> <p>Growth Mindset Can Grow</p> <p>กิจกรรมที่ 4 Growth Mindset Can Grow</p>	<p>6. ประเมินใบกิจกรรมที่ 4</p> <p>Growth Mindset Can Grow</p>

ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและ ประเมินผล
4.	กำหนด แผนการนำ วิธีการปรับกรอบ ความคิดแบบยืด หยุ่นในการจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารเป็นกรอบ ความคิดแบบโตของ กิจกรรมการ เรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารเป็น กรอบความคิด แบบโตของ	4. แผนการนำวิธีการปรับ กรอบความคิดแบบยืดติด ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารเป็นกรอบ ความคิดแบบโตของ กิจกรรมการ เรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารเป็น กรอบความคิด แบบโตของ	11. จัดคู่เพื่อรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อวาง แผนการนำวิธีการปรับกรอบความคิด แบบยืดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารให้เป็นการอบความคิดแบบ เติบโตของคู่ตนเองไปใช้จริง โดยร่วมกันทำ กิจกรรม GMAP (Growth Mindset Action Plan) 3 ขั้นตอน โดยใช้คำถามกระตุ้นคิด และดำเนินไปตามขั้นตอน ดังนี้ 1) รับฟังปัญหาและทำปัญหาให้เป็น ความต้องการปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น 2) กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ และ เริ่มทำได้ทันที 3) กำหนดภาพความสำเร็จที่จะได้รับ หาก ดำเนินการตามแนวทาง 12. สรุปแผน GMAP ของตนเอง ลงใน ใบ กิจกรรมที่ 5 GMAP in Classroom แต่ละคู่ นำเสนอผลงาน และอภิปรายกลุ่มร่วมกัน (Group Discussion)	1. ทฤษฎีแห่งตน 2. ทฤษฎีการ ตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จ 3. ทฤษฎีการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ 4. เทคนิคการเปลี่ยน ความคิดลบให้เป็น บวก	7. ใบกิจกรรมที่ 5 วางแผน GMAP in Classroom	7. ประเมินใบ กิจกรรมที่ 5 วางแผน GMAP in Classroom

หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ แผนที่ 5 เรื่อง Mindset กับวิธีการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เวลา 6 ชั่วโมง

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การจัดและประเมินผล
1	1. สรุปหลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารแนวใหม่ได้	1. หลักการจัดการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach)	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. ทบทวนประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง 2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนร่วมกันและบันทึกประเด็นที่ได้ลงในใบกิจกรรมที่ 1 Communicative Approach in My Classroom	1. หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	1. ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. ใบกิจกรรมที่ 1 Communicative Approach in My Classroom	ประเมินใบกิจกรรมที่ 1 Communicative Approach in My Classroom
2	2. ยกตัวอย่างแนวใหม่การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้	2. แนวใหม่การจัดการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3. ค้นคว้าเทคนิค วิธีการสอน แหล่งเรียนรู้ สื่อต่าง ๆ จากเว็บไซต์ 4. ยกตัวอย่างแนวใหม่การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจากที่ได้ศึกษา ค้นคว้ามา 5. สรุปความรู้ที่ได้ศึกษา ค้นคว้ามา		3. เว็บไซต์ต่าง ๆ 4. ใบกิจกรรมที่ 2 English Communicative Teaching Trend	ประเมินใบกิจกรรมที่ 2 English Communicative Teaching Trend

ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/ เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและ ประเมินผล
3	อธิบายแนวทางการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติเพื่อการสื่อสารตามกรอบสื่อสารตามกรอบความคิดใหม่ได้	3. แนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดใหม่	<b>ขั้นอธิบาย</b> 5. อภิปรายร่วมกัน เพื่อสรุปประเด็นเกี่ยวกับหลักการสอน เทคนิค วิธีการ สื่อการสอนที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้า และการนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 6. นำเสนอผลงานกลุ่ม	(ต่อ)	5. ใบกิจกรรมที่ 2 English Communicative Teaching Trend 6. ประเด็นการ อภิปรายร่วมกัน (Group Discussion)	ประเมินการนำเสนอ ผลงานกลุ่ม
4	อธิบายแนวทางการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติเพื่อการสื่อสารตามกรอบสื่อสารตามกรอบความคิดใหม่ได้	3. แนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดใหม่	<b>ขั้นอธิบาย</b> 7. อภิปรายร่วมกัน ประเด็น English Communicative Teaching Trend 8. สรุปประเด็นเกี่ยวกับหลักการสอน เทคนิค วิธีการ สื่อการสอน ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้า และแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้	(ต่อ)		
5	(ต่อ)	(ต่อ)	<b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b> 9. สรุปและเขียนเป็นหลักการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	(ต่อ)	7. กระดาษปฐพี	สังเกตคุณลักษณะ กรอบความคิดของ ครู

ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและ ประเมินผล
6	(ต่อ)	(ต่อ)	<p><b>ขั้นประยุกต์ใช้</b></p> <p>10. ร่วมกันพิจารณาการนำหลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่ ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ตามแนวทางการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ SMART Goal</p> <p>11. เขียนแผนการนำหลักการไปใช้ในใบกิจกรรมที่ 3 SMART English Teaching Goal</p>	<p>1. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ</p>	<p>8. ใบกิจกรรมที่ 3 SMART English Teaching Goal</p>	<p>ประเมินใบกิจกรรมที่ 3 SMART English Teaching Goal</p>

หน่วยที่ 5 เรื่อง ออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแบบ Growth Mindset แผนที่ 6 เรื่อง Lesson Plan Design เวลา 12 ชั่วโมง

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1-3	1. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามกรอบความรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ใน การจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้	1. หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. ทบทวนและตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ประเด็นต่อไปนี้ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามองค์ประกอบ 2) การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ 4) การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ 5) ประเด็นที่เป็นจุดเด่นและจุดพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	1. หลักการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach)	1. แผนการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. ใบกิจกรรมที่ 1 Reflective Lesson Plan	ประเมินใบกิจกรรมที่ 1 Reflective Lesson Plan

- เขียนประเด็นที่ได้ทบทวนและตรวจสอบ ลงในใบกิจกรรมที่ 1 Reflective Lesson Plan



ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
4-12	2. เลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโตได้	2. เทคนิคและแนวทางการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้หลากหลาย	<b>ชั้นอภิปราย</b> 3. ทบทวนประสบการณ์การสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ผ่านมาของตนเอง ว่ามีการเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับการสอนตามกรอบความคิดแบบเติบโตและประเด็นใด ที่ต้องปรับให้เป็นอย่างใด แบบกรอบความคิดแบบเติบโต ลงในกระดาษโพสท์อิท แยกประเด็น ไปตามสี่	2. วิทยุเพื่อการเรียนรู้ 3. วิทยุเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 4. หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3. แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 4. กระดาษโพสท์อิท 5 สี 6. กระดาษปรีฟ	ประเมินผลงาน
3. นำหลักการออกแบบมาเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	3. หลักการออกแบบมาเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	<b>ชั้นสร้างโมโนทัศน์</b> 7. นำประเด็นที่ได้จากการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้มาอภิปรายร่วมกันเพื่อสรุปหลักการออกแบบร่วมกันเขียน Concept Map หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	1. หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. วิทยุเพื่อการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	7. ใบกิจกรรมที่ 2 2 Growth Mindset Lesson Plan Design	ประเมินใบกิจกรรมที่ 2 Growth Mindset Lesson Plan Design	

ชั่วโมง ที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนา	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและ ประเมินผล
(ต่อ)	4. วัดและประเมินผล สอดคล้องกับแผนการ จัดการเรียนรู้ตาม กรอบความคิดแบบ เติบโตได้	4. แนวทางการวัดและ ประเมินผลแนวใหม่ตาม กรอบความคิดแบบเติบโต 5. การประเมินการ ออกแบบและการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ภาษา อังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบ เติบโต	8. ร่วมกันเขียน Concept Map หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบ ความคิดแบบเติบโตลงในใบกิจกรรมที่ 2 <b>ชั้นประยุกต์ใช้</b> 9. จัดทำ SMART Lesson Plan มากำหนดเป็นแผนการนำไปใช้ตาม แนวทางการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ SMART Goal ที่มีความชัดเจน วัดได้ สำเร็จได้ ทำได้จริง และมีกำหนดเวลา ที่ชัดเจน	1. หลักการตอน ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร 2. ทฤษฎีการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ 3. ทฤษฎีการตั้ง เป้าหมาย ความสำเร็จ	7. ใบกิจกรรมที่ 3 Evaluating Lesson Plan	ประเมินในใบ กิจกรรมที่ 3 Evaluating Lesson Plan

ระยะที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต  
 หน่วยที่ 6 เรื่อง ประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง แผนที่ 7 เรื่อง Growth Mindset ในชั้นเรียน เวลา 18 ชั่วโมง

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
1-12	1. ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโต 2. ปฏิบัติจริงในชั้นเรียน	1. การนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน	<b>ขั้นปฏิบัติการสอน</b> 1. ชี้แจงแผนการดำเนินงานภาคปฏิบัติ 2. กำหนดระยะเวลาในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไปใช้ปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียน ระดับชั้นประถมศึกษา ในช่วงเดือนกันยายน 2564 (ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564)	1. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย 2. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 3. ทฤษฎีการประเมินผล	1. แผนเป้าหมายความสำเร็จ 2. SMART Goal	<b>ประเมินตนเอง</b> ดังนี้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตของตนเอง
13	2. สังเกตและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร	2. การสังเกตและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร	<b>ขั้นประเมินผลสะท้อน</b> 1. ครูสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ว่าบรรลุตาม SMART Lesson Plan ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร 2. ครูบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ระบุงจุดที่ทำได้ดี และจุดที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น	1. ทฤษฎีแห่งตน 2. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย 3. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	1. แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต 2. แผน SMART Lesson Plan 3. แบบสังเกตการสอน	<b>ประเมินตนเอง</b> ดังนี้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตของตนเอง

ชั่วโมงที่	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้	หลักการ/เทคนิค	สื่อ/แหล่งเรียนรู้	การวัดและประเมินผล
14	3. ประเมินกรอบความคิดแบบเติบโต กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร เรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในการสื่อสาร ในชั้นเรียนได้	3. การประเมินกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 1. ครูประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง 2. ครูเขียนสะท้อนตนเอง	ขั้นประเมินกรอบความคิดแบบเติบโต การจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร 1. ครูประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง 2. ครูเขียนสะท้อนตนเอง	1. ทฤษฎีแห่งตน 2. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ 3. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	1. แบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. แบบสะท้อนตนเอง 3. เกณฑ์การประเมิน	ประเมินตนเอง ดังนี้ 1. กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง 2. การสะท้อนตนเอง
15-18	4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวน และสะท้อนผล การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร จัด การเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวน และสะท้อนผล การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อการสื่อสาร	ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวน และสะท้อนผล 1. ครูทบทวนและสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสารลงในแบบบันทึกการสะท้อนผล 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผลการปรับตามกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร และอภิปรายผลของ และการรักษาสภาพความคงทนของกรอบความคิดแบบเติบโต	1. ทฤษฎีแห่งตน 2. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ 3. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 4. เทคนิคการเปลี่ยนความคิดให้เป็นบวก 5. เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling)	1. แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต 2. แผน SMART Goal 3. แบบบันทึกการสะท้อนผล	1. วัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. สังเกตพฤติกรรมตามคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต

1.3 เขียนรายละเอียดตามโครงสร้างองค์ประกอบของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

1.4 นำหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับร่าง) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 จัดพิมพ์หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

**2. การสร้างคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค** ผู้วิจัยนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการสร้างคู่มือการใช้หลักสูตร ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวทางการสร้างคู่มือการใช้หลักสูตรและเอกสารหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

2.2 กำหนดองค์ประกอบของคู่มือการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คู่มือการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของคู่มือ คำชี้แจงของคู่มือ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนา โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาครู แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู และภาคผนวก จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรมีความเข้าใจในรายละเอียดและขั้นตอนเกี่ยวกับการพัฒนาครู และสามารถนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่วนที่ 2 แผนการจัดกิจกรรม เป็นเอกสารที่ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาครูตามหลักสูตร โดยผู้วิจัยกำหนดให้มีองค์ประกอบ คือ สาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอนการจัดกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

2.3 เขียนรายละเอียดของคู่มือการใช้หลักสูตรตามองค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของคู่มือ คำชี้แจงของคู่มือ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนา โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาครู แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู และภาคผนวก (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

2.4 นำคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์คู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

3. การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ดำเนินการดังนี้

#### แหล่งข้อมูล

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาหลักสูตรและการสอน 2) มีประสบการณ์ด้านการสอนระดับอุดมศึกษาในสาขาหลักสูตรและการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 3) มีผลงานวิจัย ด้านหลักสูตรและการสอน (รายนามดังภาคผนวก ก)

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน โดยเป็นอาจารย์ผู้สอน ระดับอุดมศึกษา หรือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต หรือ มีผลงานเป็นที่ยอมรับระดับประเทศหรือสำเร็จการศึกษาในสาขาจิตวิทยา (รายนามดังภาคผนวก ก)

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน โดยเป็นอาจารย์ผู้สอน หรือครูผู้สอน หรือบุคลากรที่ทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษหรือการพัฒนาครู ไม่น้อยกว่า 10 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในศาสตร์การสอนภาษาอังกฤษ (รายนามดังภาคผนวก ก)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ซึ่งมีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

2. กำหนดจุดประสงค์ของการประเมิน คือ เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

3. กำหนดลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์แปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การยอมรับความเหมาะสมของการประเมิน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.0 ถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

4. กำหนดโครงสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค แบ่งการประเมินเป็น 3 ตอน นำเสนอดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงโครงสร้างของแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

ตอนที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
1	ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร	ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร	1
		1.1 แสดงถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตร	1
		1.2 มีความสมเหตุสมผลที่ต้องพัฒนาหลักสูตร	1
	หลักการของหลักสูตร	1.3 ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของครูในการสอนภาษาอังกฤษ	1
		2.1 ระบุหลักการที่นำไปพัฒนาครูได้	1
	จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	2.2 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู	1
		3.1 สอดคล้องกับปัญหาที่จะพัฒนาครู	1
		3.2 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู	1
	โครงสร้างของหลักสูตร	3.3 เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา	1
		4.1 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู	1
4.2 มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันทุกระยะ		1	
เนื้อหาสาระหลักสูตร	4.3 ระยะเวลาเพียงพอต่อการพัฒนาครู	1	
	5.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	
	5.2 จัดลำดับเนื้อหาต่อเนื่องกัน	1	
กิจกรรมการฝึกอบรม	5.3 ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาครู	1	
	6.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	
		6.2 เป็นไปตามหลักการของหลักสูตร	1

ตอนที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
		6.3 เป็นลำดับและมีความต่อเนื่อง	1
		6.4 กระตุ้นให้ครูปรับกรอบความคิดแบบเติบโต	1
		6.5 นำไปปรับกรอบความคิดของครูได้	1
	สื่อและแหล่งเรียนรู้	7.1 หลากหลาย กระตุ้นความสนใจ	1
		7.2 ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้	1
	การวัดและประเมินผล	8.1 วิธีวัดสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1
		8.2 เครื่องมือครอบคลุมวิธีการวัด	1
		8.3 เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา	1
2	<b>ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตร</b>		
	องค์ประกอบของคู่มือ	1.1 มุ่งองค์ประกอบที่ครบถ้วนนำไปใช้ได้	1
		1.2 ลำดับประเด็นสำคัญในคู่มือที่นำหลักสูตรไปใช้ได้ง่าย	1
	จุดมุ่งหมายของคู่มือ	2.1 ระบุจุดมุ่งหมายของคู่มือสอดคล้องกับหลักสูตร	1
		2.2 ระบุบุคคลที่ใช้หลักสูตรชัดเจน	1
	คำชี้แจงของคู่มือ	3.1 มีการชี้แจงการใช้ทุกระยะของหลักสูตร	1
		3.2 ชี้แจงได้ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	1
	การออกแบบกิจกรรม	4.1 อธิบายกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรได้ชัดเจน	1
	การพัฒนาตามหลักสูตร	4.2 อธิบายการนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ในการออกแบบหลักสูตร	1
	โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาครู	5.1 สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตร	1
		5.2 มีเวลาที่เหมาะสมในกิจกรรมการพัฒนาครู	1
	แผนการจัดกิจกรรม	6.1 แผนการจัดกิจกรรมครบถ้วนตามโครงสร้าง	1
	การพัฒนาครู	6.2 มุ่งองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมที่นำไปพัฒนาครูได้	1
		6.3 จุดประสงค์มุ่งปรับกรอบความคิดของครูในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	1
		6.4 เนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการพัฒนาครู	1
		6.5 กิจกรรมการพัฒนาครูส่งเสริมการปรับกรอบความคิดในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	1
		6.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาครู	1
		6.7 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์	1
		6.8 ระยะเวลาที่ใช้เหมาะสมกับกิจกรรม	1
	ภาคผนวก	7.1 ระบุประเด็นสำคัญที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เพิ่มเติม	1
		7.2 ช่วยสร้างความเข้าใจในการใช้หลักสูตร	1



ตอนที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
3	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ		1
		รวม	45

5. นำแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความครอบคลุมของประเด็นการประเมินและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.60-1.00 และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

7. จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### การประเมินคุณภาพหลักสูตรและคู่มือ

1. ผู้วิจัยนำหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับร่าง) และคู่มือการใช้หลักสูตร เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และให้ข้อเสนอแนะ (รายนามดังภาคผนวก ก)

2. ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ประเมินคุณภาพของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ดังนี้

1. นำผลการประเมินความเหมาะสมของตอนที่ 1 การประเมินหลักสูตร ในประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตร ในประเด็นเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตร ในประเด็นเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมายของคู่มือ คำชี้แจงของคู่มือ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนา โครงสร้างกิจกรรมการพัฒนาครู แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู และภาคผนวก มาตราจให้คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

5 หมายถึง รายการนี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รายการนี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง รายการนี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รายการนี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รายการนี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ โดยสถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำผลมาเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ ปรับใช้ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง หลักสูตรและคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง หลักสูตรและคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง หลักสูตรและคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง หลักสูตรและคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง หลักสูตรและคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตรแล้วนำเสนอเป็นความเรียง

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ใช้สถิติดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของข้อมูล

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

#### 4. การทดลองใช้ (Tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

การทดลองใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ดำเนินการดังนี้

##### แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการทดลอง คือ ครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงจากครูที่มีระดับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จากลำดับคะแนนกรอบความคิด แบบยึดติด ลำดับที่ 1-6 แรกของครูที่มีระดับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นการทดลองใช้ (Tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็คนี้ เป็นการนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาไว้แล้วในขั้นตอนที่ 1 และ ขั้นตอนที่ 2 มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับร่าง) และคู่มือการใช้หลักสูตร
2. แบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู
3. แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามกรอบความคิดแบบเติบโต

### การดำเนินการทดลอง

การทดลองใช้ (Tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับร่าง) ดำเนินการดังนี้

1. นำหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตรไปทดลองใช้กับครูกลุ่มทดลอง 6 คน ใช้เวลา 36 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 20-21, 27-30 กันยายน 2564

2. ศึกษาผลการทดลองใช้และบันทึกผลการทดลอง 3 ส่วน คือ

2.1 หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ที่นำมาใช้ในการพัฒนาครู

2.2 กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู

2.3 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู

ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

การดำเนินการทดลอง นำเสนอดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงโครงสร้างการทดลองใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับร่าง)

วัน เดือน ปี	ระยะที่	หน่วย	แผน	การดำเนินการทดลอง	เวลา
20 ก.ย.64	ระยะที่ 1	หน่วยที่ 1	แผนที่ 1	<b>ขั้นประสบการณ์</b>	2 ชม.
	การรับรู้	เรื่อง Brain	เรื่อง Intro	1. เขียนเกี่ยวกับระบบการ	
	และ ปรับ	and Mindset	Brain and	ทำงานของสมอง จาก	
	กรอบ		Mindset	ประสบการณ์ตนเอง	
	ความคิด			<b>ขั้นอภิปราย</b>	
	ตนเอง			2. ชมวิดีโอ Art of Brain	
				Working	
				3. ร่วมกันอภิปราย แลกเปลี่ยน	
				ความคิดเห็น	
				<b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b>	
				4. ร่วมกันสรุปความรู้เป็นหลักการ	
				<b>ขั้นประยุกต์ใช้</b>	
				5. เสนอแนวคิดว่าให้นำหลักการ	
				ไปใช้	

วัน เดือน ปี	ระยะที่	หน่วย	แผน	การดำเนินการทดลอง	เวลา
				<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. นึกถึงบุคคลที่ตนเองชื่นชอบ ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต <b>ขั้นอภิปราย</b> 2. แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับ คุณลักษณะของบุคคลที่ตนชื่นชอบ <b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b> 3. ชมคลิปวิดีโอ เรื่องกรอบ ความคิด 4. ร่วมกันสรุปความรู้เป็น หลักการ <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. ประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง	2 ชม.
		หน่วยที่ 2	แผนที่ 2 เรื่อง	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. นึกถึงเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ที่ผ่านมาของตนเอง <b>ขั้นอภิปราย</b> 2. พิจารณาวิธีการที่เผชิญต่อ เหตุการณ์ที่ยากลำบากนั้น 3. สรุปลักษณะของกรอบ ความคิดแบบยึดติดและแบบ เติบโต <b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b> 4. สรุปวิธีการปรับกรอบความคิด แบบยึดติดให้เป็นแบบเติบโต <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 4. เขียนวิธีการนำกรอบความคิด แบบเติบโตไปใช้ในชีวิตประจำวัน	2 ชม.
		เรื่อง เรียนรู้ ปรับMindset	เปลี่ยน ความคิด ชีวิต เปลี่ยน		

วัน เดือน ปี	ระยะที่	หน่วย	แผน	การดำเนินการทดลอง	เวลา
20 ก.ย.64 (ต่อ)	ระยะที่ 1 (ต่อ)	หน่วยที่ 2 (ต่อ)	แผนที่ 2 (ต่อ)	5. ร่วมกันอภิปราย ถึง วิธีการ/แนวทางการ ปรับกรอบความคิด <b>ชั้นประยุกต์ใช้กรอบ ความคิดแบบเติบโต</b> 6. ร่วมกันวางแผนการ นำวิธีการปรับกรอบ ความคิดแบบยึดติด ให้เป็นกรอบความคิด แบบเติบโต ไป ประยุกต์ใช้โดยทำ กิจกรรม GMAP (Growth Mindset Action Plan) 7. นำเสนอผลงาน และอภิปรายกลุ่ม ร่วมกัน (Group Discussion) ถึงความ เหมาะสม และความ เป็นไปได้จริงในการ ปฏิบัติใน ชีวิตประจำวัน	2 ชม. (ต่อ)
21 ก.ย. 64	ระยะที่ 2 การปรับ กรอบความคิด แบบเติบโต ในการจัด การเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับการสอน ภาษาอังกฤษ แนวใหม่	แผนที่ 4 เรื่อง Growth Mindset กับ การจัดการ เรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร แนวใหม่	<b>ขั้นพิจารณากรอบ ความคิดตนเอง</b> 1. ตรวจสอบกรอบ ความคิดในการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารของตนเอง โดย ใช้แบบวัดกรอบ ความคิด 2. ตรวจสอบกรอบ ความคิดในการสอน	3 ชม.

วัน เดือน ปี	ระยะที่	หน่วย	แผน	การดำเนินการทดลอง	เวลา
				<p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง โดยใช้แบบสอบถามแบบเขียนตอบ</p> <p>3. ระบุนกรอบความคิดในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง</p> <p><b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด</b></p> <p>4. ครูพิจารณาถึงกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารว่ามีอะไรบ้าง (ฟังเสียง Fixed Mindset ของตัวเอง)</p> <p>5. เขียนระบุนกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ที่จำเป็นต้องปรับให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตลงในใบกิจกรรม</p> <p>My Fixed Teaching</p>	

วัน เดือน ปี	ระยะที่	หน่วย	แผน	การดำเนินการทดลอง	เวลา
21 ก.ย. 64 (ต่อ)	ระยะที่ 2 (ต่อ)	หน่วยที่ 4 (ต่อ)	แผนที่ 4 (ต่อ)	<p><b>ชั้นพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต</b></p> <p>6. พิจารณาถึงกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง (โต้ตอบ Fixed Mindset ด้วย Growth Mindset)</p> <p>7. สรุปลงถึงผลดีหรือประโยชน์ของกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่มีต่อตนเองและนักเรียน ลงในใบกิจกรรมที่ 3 Growth Mindset in English Teaching</p> <p><b>ชั้นประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต</b></p> <p>8. ชมคลิปวีดิโอ ครูภาษาอังกฤษต้นแบบ</p> <p>9. พิจารณาถึงกรอบความคิดแบบเติบโตของครูภาษาอังกฤษต้นแบบ</p> <p>10. ร่วมกันอภิปรายกลุ่มร่วมกัน เพื่อหาวิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต และอธิบายลงในใบกิจกรรม Growth Mindset Can Grow</p>	3 ชม. (ต่อ)
21 ก.ย.64 (ต่อ)	ระยะที่ 2 (ต่อ)	หน่วยที่ 5 เรื่อง ออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแบบ Growth Mindset	แผนที่ 6 เรื่อง Lesson Plan Design	<p><b>ชั้นประสบการณ์</b></p> <p>1. ทบทวนและตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง</p> <p><b>ชั้นอภิปราย</b></p> <p>3. ทบทวนประสบการณ์การสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ภาษา</p>	3 ชม. (ต่อ)



วัน เดือน ปี	ระยะที่	หน่วย	แผน	การดำเนินการทดลอง	เวลา
27-28 ก.ย. 64 (ต่อ)	ระยะที่ 2 (ต่อ)	หน่วยที่ 5 (ต่อ)	แผนที่ 6 (ต่อ)	อังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ผ่านมาของ ตนเอง <b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b> 7. นำประเด็นที่ได้จากการตรวจ สอบแผนการจัดการเรียนรู้มา อภิปรายร่วมกันเพื่อสรุปหลักการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตามกรอบความคิดแบบเติบโต <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 9. จัดทำ SMART Lesson Plan มากำหนดเป็นแผนการนำไปใช้ ตามแนวทางการตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จ SMART Goal ที่มีความชัดเจน วัดได้ สำเร็จได้ ทำได้จริง และมีกำหนดเวลาที่ ชัดเจน	12 ชม.
29-30 ก.ย. 64	ระยะที่ 3 การ ประยุกต์ และ สะท้อนผล การพัฒนา การปรับ กรอบ ความคิด แบบ เติบโต	หน่วยที่ 6 เรื่อง ประยุกต์ใช้ และสะท้อน ผลการพัฒนา ตนเอง	แผนที่ 7 เรื่อง Growth Mindset ในชั้นเรียน	<b>ขั้นปฏิบัติการสอน</b> การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารไปใช้ปฏิบัติการ (สาธิตการสอน) <b>ขั้นประเมินและสะท้อนผล</b> 1. ครูสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ว่าบรรลุ ตามแผน SMART Lesson Plan ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ระบุจุด ที่ทำได้ดี และจุดที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น <b>ขั้นประเมิน</b> 1. ประเมินความสามารถ ในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร 2. ประเมินกรอบความคิด ในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารของตนเอง	12 ชม.

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดลองใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ดำเนินการดังนี้

1. นำหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ไปทดลองใช้กับครูกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร

2. เก็บข้อมูลผลการทดลองใช้ 3 ส่วน ดังนี้ (1) หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล (2) กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู และ (3) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ ในประเด็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ และปัญหาที่เกิดจากการทดลองใช้ในแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ ในประเด็นกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู มาวิเคราะห์ผลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผลการทดลองใช้ ในประเด็นความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต มาวิเคราะห์ผลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. นำผลสรุปที่ได้มาปรับปรุงให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด 2560, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของข้อมูล  
 $n$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $N$  แทน จำนวนคนทั้งหมด

3. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลการทดลองใช้หลักสูตร เกี่ยวกับผลการดำเนินการตามหลักสูตร และข้อมูลเชิงคุณภาพประเด็นกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่มีการเปลี่ยนแปลง นำเสนอเป็นความเรียง

### ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ดำเนินการดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 12 เขตพื้นที่การศึกษา รวม 1,607 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 12 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายจากครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จำนวน 45 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย
  - 1.1 หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
  - 1.2 คู่มือการใช้หลักสูตร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย
  - 2.1 แบบวัดกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
  - 2.2 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต

#### การสร้างและวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือในรายการที่ 1.1, 1.2, และ 2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาไว้แล้วในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ในขั้นตอนนี้จึงสร้างแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางและวิธีการสร้างแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต
2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบประเมิน โดยแบบประเมินที่สร้างขึ้น กำหนดเป็นเครื่องมือในการวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต
3. กำหนดลักษณะเครื่องมือแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

4. วิเคราะห์เนื้อหา และจุดมุ่งหมายของการปรับกรอบความคิดของครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

5. กำหนดโครงสร้างของแบบประเมิน ให้ครอบคลุมความสามารถ 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และความสามารถด้านการวัดและประเมินผล โดยนำเสนอรายละเอียดดังตาราง 19

**ตาราง 19 แสดงโครงสร้างแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต**

ที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
1	ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	1.1 สาระสำคัญ	1
		1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้	1
		1.3 สาระการเรียนรู้	1
		1.4 กิจกรรมการเรียนรู้	1
		1.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้	1
		1.6 การวัดและประเมินผล	1
2	ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	2.1 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	1
		2.2 สาระสำคัญ	1
		2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้	1
		2.4 สาระการเรียนรู้	1
		2.5 กิจกรรมการเรียนรู้	1
		2.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้	1
		2.7 การวัดและประเมินผล	1
3	ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้	3.1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Principle)	1
		3.1.2 ด้านความรู้สึก นึกคิด (Affective Principle)	1
		3.1.3 ด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle)	1
		3.2.1 ชั้นที่ 1. การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up)	1
		3.2.2 ชั้นที่ 2 ชี้นำเสนอเนื้อหา (Presentation)	1
		3.2.3 ชั้นที่ 3 ชี้นฝึกทักษะ (Practice)	1
		3.2.4 ชั้นที่ 4 ชี้นำไปใช้ (Production)	1
		3.2.5 ชั้นที่ 5 ชี้นสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up)	1

ที่	ประเด็น	รายการ	จำนวน (ข้อ)
		3.3.1 จัดการเรียนรู้ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้	1
		3.3.2 จัดเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับความท้าทาย ในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	1
		3.3.3 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายาม ในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	1
		3.3.4 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ จากความผิดพลาดในการใช้ภาษา	1
		3.3.5 จัดการเรียนรู้ที่ครูชี้แนะ สะท้อนผล (Feedback) ทางการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะ	1
		3.3.6 จัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ	1
4	ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล	4.1 วัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1
		4.2 ใช้เครื่องมือวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1
		4.3 วัดและประเมินพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน	1
		4.4 ใช้เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1
		<b>รวม</b>	<b>31</b>

5. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยประยุกต์ใช้ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 121) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับมาก

ระดับ 2 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับปานกลาง

ระดับ 1 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับน้อย

6. สร้างแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

7. นำแบบประเมินเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมของแบบประเมิน

8. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม (รายนามดังภาคผนวก ก)

9. นำผลการตรวจให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, น. 117) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

10. นำแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปทดลองใช้กับครูภาษาอังกฤษที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  = Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.868 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 117-118)

11. ปรับปรุงข้อความของแบบประเมินบางข้อให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

12. พิมพ์แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ฉบับสมบูรณ์

#### การดำเนินการใช้หลักสูตร

ศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดดังนี้

1. **แบบแผนการทดลอง** เป็นการทดสอบแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง (One group Pretest – Posttest Design) ซึ่งวัดกรอบความคิดของครูก่อนและหลังการพัฒนาตามหลักสูตร ดังนี้ (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2545, น. 53).

$$O_1 \times O_2$$

เมื่อ  $O_1$  การวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารก่อนการพัฒนาตามหลักสูตร

X การดำเนินการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

$O_2$  การวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาตามหลักสูตร

## 2. การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยนำหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 12 คน โดยดำเนินการพัฒนา 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 หน่วย ระยะเวลา จำนวน 60 ชั่วโมง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

### 1. การเตรียมการก่อนการใช้หลักสูตร

1.1 จัดทำโครงการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา เสนอแก่ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อขออนุมัติดำเนินการ รวมทั้งจะแจ้งเลือกครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 12 คน เพื่อเข้าร่วมพัฒนาตามหลักสูตร

1.2 เตรียมการด้านเอกสารหลักสูตรให้พร้อมที่จะใช้ทำการใช้หลักสูตร ได้แก่ เอกสารประกอบการพัฒนาสำหรับวิทยากร เอกสารสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา การเตรียมการด้านอาคารสถานที่ และเตรียมการด้านสื่อประกอบต่าง ๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตร

1.3 เตรียมการด้านวิทยากรเพื่อทำความเข้าใจและข้อตกลงเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของดเว็ค

1.4 เตรียมการและประสานงานกับคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมอาคารสถานที่ พิธีเปิด พิธีปิด อาหาร เครื่องดื่ม การเตรียมเอกสารลงเวลาของผู้เข้ารับการพัฒนา รวมทั้งการบริการต่าง ๆ ที่เห็นสมควร

2. ดำเนินการใช้หลักสูตรตามโครงสร้างการใช้หลักสูตร ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 60 ชั่วโมง 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 14-15 ตุลาคม 2564 ระยะที่ 2 วันที่ 16 ตุลาคม 2564 และระยะที่ 3 ระหว่างวันที่ 17-23 และ 29 ตุลาคม 2564 ดำเนินการดังนี้

2.1 ประเมินก่อนการพัฒนาตามหลักสูตร โดยประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู โดยใช้แบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 1

2.2 ดำเนินการพัฒนาครูตามหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค จำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้



## 2.3 ประเมินหลังการพัฒนาตามหลักสูตร ดังนี้

2.3.1 ประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู โดยใช้แบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2.3.2 ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

การดำเนินการใช้หลักสูตร นำเสนอดังตาราง 20

### ตาราง 20 แสดงโครงสร้างการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของตเว็ค (ฉบับจริง)

ระยะที่	หน่วย	การดำเนินการ	เวลา
1. ประเมินก่อนการพัฒนาตามหลักสูตร		ประเมินกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู	30 นาที
2. ดำเนินการใช้หลักสูตร			(18 ชม.)
ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง (ระหว่างวันที่ 14-15 ตุลาคม 2564)	หน่วยที่ 1 เรื่อง Brain and Mindset แผนที่ 1 เรื่อง Intro Brain and Mindset	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. เขียนเกี่ยวกับระบบการทำงานของสมองจากประสบการณ์ตนเอง <b>ขั้นอภิปราย</b> 2. ชมวิดีโอ Art of Brain Working 3. ร่วมกันอภิปราย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น <b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b> 4. ร่วมกันสรุปความรู้เป็นหลักการ <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. เสนอแนวคิดการนำหลักการไปใช้	3 ชม.
ระยะที่ 2 (ต่อ) (วันที่ 16 ตุลาคม 2564) และระยะที่ 3 ระหว่างวันที่ 17-23 และ 29 ตุลาคม 2564	แผนที่ 1 (ต่อ)	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. นึกถึงบุคคลที่ตนเองชื่นชอบที่ประสบความสำเร็จในชีวิต <b>ขั้นอภิปราย</b> 2. แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่ตนชื่นชอบ <b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b> 3. ชมคลิปวิดีโอ เรื่องกรอบความคิด 4. ร่วมกันสรุปความรู้เป็นหลักการ	3 ชม.

ระยะที่	หน่วย	การดำเนินการ	เวลา
		<b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	
	หน่วยที่ 2 เรื่อง เปลี่ยน ความคิดฯ	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. นึกถึงเหตุการณ์ยากลำบากที่ผ่านมาของตนเอง	3 ชม.
	แผนที่ 2 เรื่อง เรียนรู้ Mindset	<b>ขั้นอภิปราย</b> 2. พิจารณาวิธีการที่เผชิญต่อเหตุการณ์ที่ยากนั้น 3. สรุปลักษณะของกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบ ความคิดแบบเติบโต	
	แผนที่ 2 (ต่อ)	<b>ขั้นสร้างมนต์</b> 4. สรุปวิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นแบบ เติบโต	3 ชม.
		<b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. เขียนวิธีการนำกรอบความคิดแบบเติบโตไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	
	หน่วยที่ 3 เรื่อง ปรับ Mindset ตนเอง	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดของตัวเอง</b> 1. ตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง โดยใช้แบบวัดและแบบสอบถามกรอบความคิด	6 ชม.
	แผนที่ 3 เรื่อง เปลี่ยน เป็น Growth Mindset	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด</b> 2. พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองว่ามี อะไรบ้าง ที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	
		<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต</b> 3. พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโตของตนเองว่ามี อะไรบ้าง หรือคิดโต้ตอบ คัดแย้งกับกรอบความคิด แบบยึดติด และพิจารณาถึงข้อดีที่มีต่อตนเอง	
		4. ร่วมกันอภิปราย ถึงวิธีการ/แนวทางการปรับ กรอบ ความคิดแบบยึดติดให้เป็นแบบเติบโต	
		<b>ขั้นประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต</b> 5. ร่วมกันวางแผนการนำวิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึด ติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ไปประยุกต์ใช้โดย ทำกิจกรรม GMAP (Growth Mindset Action Plan)	
		6. นำเสนอผลงาน ไปกิจกรรม GMAP และอภิปราย กลุ่ม (Group Discussion) ถึงความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้จริง ในการนำไปปฏิบัติใน ชีวิตประจำวัน	

ระยะที่	หน่วย	การดำเนินการ	เวลา
ระยะที่ 2 การปรับ	หน่วยที่ 4 เรื่อง	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดตนเอง</b>	(24 ชม.)
กรอบความคิดแบบเติบโต	Mindset กับการ	1. ตรวจสอบกรอบความคิดในการสอน	6 ชม.
ในการจัดการเรียนรู้	สอนภาษา อังกฤษ	ภาษาอังกฤษของตนเอง โดยใช้แบบวัด กรอบ	
ภาษาอังกฤษเพื่อการ	แนวใหม่	ความคิด	
สื่อสาร	แผนที่ 4	2. ตรวจสอบกรอบความคิดในการสอน	
(วันที่ 16 ตุลาคม 2564)	เรื่อง Growth	ภาษาอังกฤษของตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม	
	Mindset กับ	แบบเขียนตอบ	
	แผนที่ 4	3. ระบุกรอบความคิดในการสอนภาษาอังกฤษ	6 ชม
	เรื่อง Growth	เพื่อการสื่อสารของตนเอง	(ต่อ).
	Mindset	<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด</b>	
	กับการจัด	4. ครูพิจารณาถึงกรอบความคิดแบบยึดติดใน	
	การเรียนรู้	การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของตนเองว่ามี	
	ภาษาอังกฤษเพื่อ	อะไรบ้าง (ฝั่ง Fixed Mindset)	
	การสื่อสารแนว	5. เขียนระบุกรอบความคิดแบบยึดติดในการ	
	ใหม่ (ต่อ)	จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของตนเองที่	
		จำเป็นต้องปรับให้เป็นกรอบความคิดแบบ	
		เติบโต	
		<b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต</b>	
		6. พิจารณาถึงกรอบความคิดแบบเติบโต	
		ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของตนเอง	
		(โต้ตอบ Fixed ด้วย Growth Mindset)	
		7. สรุปถึงผลดีหรือประโยชน์ของกรอบความคิด	
		แบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	
		ที่มีต่อตนเองและนักเรียน	
		8. ชมคลิปวิดีโอ ครูภาษาอังกฤษต้นแบบ	
		<b>ขั้นประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต</b>	
		9. พิจารณาถึงกรอบความคิดแบบเติบโตของครู	
		ภาษาอังกฤษต้นแบบ	
		10. ร่วมกันอภิปรายกลุ่มร่วมกัน เพื่อหาวิธีการ	
		ปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการ	
		เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	
		ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต และ	
		อธิบายลงในใบกิจกรรม Growth Mindset	
		Can Grow	

ระยะที่	หน่วย	การดำเนินการ	เวลา
ระยะที่ 2 (ต่อ)	หน่วยที่ 4 (ต่อ) แผนที่ 5 เรื่อง Mindset กับวิธีการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร	<p><b>ขั้นประสบการณ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทบทวนประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ผ่านมาของตนเอง</li> <li>2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนร่วมกัน และบันทึกประเด็นที่ได้ลงในใบกิจกรรม Communicative Approach</li> <li>3. ค้นคว้าเทคนิค วิธีการสอนจากแหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ</li> <li>4. ยกตัวอย่างแนวโน้มการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ได้ศึกษามา</li> <li>5. สรุปความรู้ที่ได้ศึกษามาลงในใบกิจกรรม English Teaching Trend</li> </ol> <p><b>ขั้นอภิปราย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. อภิปรายร่วมกัน เพื่อสรุปประเด็นเกี่ยวกับ หลักการสอน เทคนิค วิธีการ สื่อการสอนที่ได้ จากการศึกษาค้นคว้า และการนำไปประยุกต์ใช้ ในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</li> <li>7. นำเสนอผลงานกลุ่ม</li> <li>8. อภิปรายร่วมกัน ประเด็น English Teaching Trend</li> <li>9. สรุปประเด็นเกี่ยวกับหลักการสอน เทคนิค วิธีการ สื่อการสอนที่ได้รับจากการศึกษา ค้นคว้าและแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในการสอน</li> </ol> <p><b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>10. สรุปเป็นหลักการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบ ความคิดแบบเดบิตโต ลงในกระดาษปฐพี</li> </ol> <p><b>ขั้นประยุกต์ใช้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. ร่วมกันพิจารณาหาวิธีการนำหลักการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเดบิตโต ตามแนวทางการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ SMART Goal</li> <li>12. เขียนแผนการนำหลักการไปใช้</li> </ol>	6 ชม.

ระยะที่	หน่วย	การดำเนินการ	เวลา
	หน่วยที่ 5	<b>ขั้นประสบการณ์</b>	12 ชม.
	เรื่อง ออกแบบ และเขียนแผน การจัดการ	1. ทบทวนและตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง	
	เรียนรู้ตามแบบ Growth Mindset	<b>ขั้นอภิปราย</b>	
	แผนที่ 6	2. ทบทวนประสบการณ์การสอนตามแผนการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ผ่านมา	
	เรื่อง Lesson Plan Design	<b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b>	
		3. นำประเด็นที่ได้จากการตรวจสอบแผนการจัดการ เรียนรู้มาอภิปรายร่วมกันเพื่อสรุป หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้	
		<b>ขั้นประยุกต์ใช้</b>	
		4. จัดทำ SMART Lesson Plan มากำหนดเป็น แผนการนำไปใช้ตามแนวทางการตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จ SMART Goal	
ระยะที่ 3 การประยุกต์ และสะท้อนผลการพัฒนา การปรับกรอบความคิด แบบเติบโต (ระหว่างวันที่ 17-23 และ 29 ตุลาคม 2564)	หน่วยที่ 6	<b>ขั้นปฏิบัติจริง</b>	18 ชม.
	เรื่อง	1. วางแผนการดำเนินงานภาคปฏิบัติจริง	
	ประยุกต์ใช้และ สะท้อนผล การ พัฒนาตนเอง	2. ปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบ ความคิดแบบเติบโต (วันที่ 4-5 ต.ค. 64)	
	แผนที่ 7	3. ปฏิบัติการนำแผนการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบ ความคิดแบบเติบโตไปใช้จริงในชั้นเรียน	
	เรื่อง Growth Mindset	4. ติดตาม และสังเกตการสอนตามแผนการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ผ่านระบบ Google Meet ระหว่างวันที่ 6-10 ต.ค.64 (ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564)	
	ในชั้นเรียน	<b>ขั้นประเมินและสะท้อนผล</b>	
		1. ครูสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการ จัดการเรียนรู้ของตนว่าบรรลุตามแผนหรือไม่ ระบุจุดที่ทำได้ดี และจุดที่ควรพัฒนาในวันที่ 27 ตุลาคม 2564 ณ ห้องประชุม สพป.พล.3	

ระยะที่	หน่วย	การดำเนินการ	เวลา
		2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผลการปรับตามกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการรักษาภาพความคงทนของกรอบความคิดแบบเติบโต	
3. ประเมินหลังการพัฒนาตามหลักสูตร		1. ประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู 2. ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต	1 ชม.

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูหลังการใช้หลักสูตร มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตรดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของข้อมูล  
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 N แทน จำนวนคนทั้งหมด

1.3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลการทดลองใช้หลักสูตร เกี่ยวกับผลการดำเนินการตามหลักสูตร และข้อมูลเชิงคุณภาพประเด็นกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่มีการเปลี่ยนแปลง นำเสนอเป็นความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ดำเนินการดังนี้

2.1 นำข้อมูลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ประยุกต์ใช้ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 121) ดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับมาก

ระดับ 2 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับปานกลาง

ระดับ 1 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับน้อย

2.2 นำข้อมูลมาตรวจสอบ Normality ของกลุ่มเพื่อทดสอบการแจกแจงแบบปกติ โดยใช้สถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnov test of normality

2.3 นำคะแนนที่ได้ไปทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test แบบ One Sample Test เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 109)

สูตร

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{(N-1)}}}$$

เมื่อ D แทน ความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่

N แทน จำนวนคู่

df แทน ความเป็นอิสระมีค่าเท่ากับ N-1

## ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

### แหล่งข้อมูล

ผู้ประเมินหลักสูตร คือ ครูภาษาอังกฤษ ที่เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร 12 คน

### เครื่องมือประเมิน

เครื่องมือ คือ แบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรและการสร้าง แบบประเมินความคิดเห็น

2. กำหนดลักษณะของแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินระดับความคิดเห็นใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตร ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตร ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตร ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตร ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตร ระดับน้อยที่สุด

3. กำหนดโครงสร้างของแบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับ กรอบ ความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค 3 ด้าน ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต นำเสนอดังตาราง 21



ตาราง 21 แสดงโครงสร้างแบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

ที่	ประเด็น	จำนวน (ข้อ)
<b>1.</b>	<b>ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)</b>	
1.1	หลักสูตรเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการปรับกรอบความคิดครู	1
1.2	วิทยากร	1
1.3	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา	1
1.4	สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนา	1
1.5	ระยะเวลาในการพัฒนา	1
<b>2.</b>	<b>ด้านกระบวนการ (Process)</b>	
	<b>ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง</b>	
2.1	กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	1
2.2	เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	1
2.3	กิจกรรมการพัฒนานั้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดความเชื่อของครู	1
2.4	กิจกรรมการพัฒนานั้นการปรับกรอบความคิดครู	1
	<b>ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b>	
2.5	กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	1
2.6	เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	1
2.7	กิจกรรมการพัฒนานั้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแสดงความคิดความเชื่อของครู	1
2.8	กิจกรรมการพัฒนานั้นการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	1
	<b>ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต</b>	
2.9	กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	1
2.10	เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	1
2.11	กิจกรรมการพัฒนานั้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดความเชื่อของครู	1
2.12	การติดตามและประเมินผลมีความเหมาะสมและครอบคลุม	1

ที่	ประเด็น	จำนวน (ข้อ)
<b>3.</b>	<b>ด้านผลผลิต (Output)</b>	
3.1	การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	1
3.2	การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต	1
3.3	การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	1
	<b>รวม</b>	<b>20</b>

4. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม ถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน และการวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น (รายงาน ดังภาคผนวก ก)

6. นำผลการตรวจให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มาวิเคราะห์หาค่า IOC ของแบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตร ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

7. จัดพิมพ์เป็นแบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลต่อไป

#### **การประเมินหลักสูตร**

การดำเนินการประเมินการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค หลังเสร็จสิ้นการใช้หลักสูตร ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบ ประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยชี้แจงประเด็นการประเมินหลักสูตรโดยการประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ใน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต โดยใช้เวลา 20 นาที

2. ดำเนินการประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตร โดยให้ครูตอบ แบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค โดยใช้เวลา 20 นาที

3. ประชุมเสนอความคิดเห็นของครูเพิ่มเติมต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ใน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต โดยใช้เวลา 40 นาที

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ดังนี้

1. วิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ใน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยสถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### การปรับปรุงหลักสูตร

การปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. สรุปผลการประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ใน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

2. นำผลสรุปจากการประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตน ของดเว็ค ที่ได้จากการเสนอแนะจากครูผู้ประเมินหลักสูตร และจากรายการประเมินที่มีระดับ ความคิดเห็นระดับน้อย หรือระดับปานกลาง ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำเสนอหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ฉบับสมบูรณ์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของข้อมูล  
 $n$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $N$  แทน จำนวนคนทั้งหมด

3. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตน ของดเว็ค ใน 3 ด้าน ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค จากการนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการศึกษารอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย

1. ผลการศึกษารอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา
2. ผลการศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**ตอนที่ 2** ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย

1. ผลการสร้างหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
2. ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
3. ผลการทดลองใช้ (Tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับร่าง)

**ตอนที่ 3** ผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ประกอบด้วย

1. ผลการศึกษารอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

**ตอนที่ 4** ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ประกอบด้วย

1. ผลการประเมินการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
2. ผลการปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีรายละเอียดของผลการวิจัย มีดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ผู้วิจัยนำเสนอตั้งตาราง 22-23

1. ผลการศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

ผลการศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจากกลุ่มเป้าหมายเป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 17 (ภาคเหนือตอนล่าง) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 เขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และด้านกรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน นำเสนอผลตั้งตาราง 22

**ตาราง 22** แสดงผลการศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

ที่	คุณลักษณะกรอบความคิด	n = 312		ระดับกรอบความคิด
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง			
1.1	เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้	3.33	0.70	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
1.2	การเผชิญต่ออุปสรรค	3.18	0.80	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
1.3	การเรียนรู้จากความพยายาม	2.68	1.18	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
1.4	การเผชิญความท้าทาย	2.65	0.75	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน

ที่	คุณลักษณะกรอบความคิด	n = 312		ระดับกรอบความคิด
		$\bar{X}$	S.D.	
1.5	การเรียนรู้จากคำวิจารณ์	3.06	0.61	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
1.6	การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จ ของผู้อื่น	2.89	0.71	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
	<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>0.18</b>	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
<b>2.</b>	<b>กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน</b>			
2.1	เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้	3.00	0.89	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
2.2	การเผชิญต่ออุปสรรค	3.29	0.77	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
2.3	การเรียนรู้จากความพยายาม	3.07	0.67	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
2.4	การเผชิญความท้าทาย	2.86	0.78	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
2.5	การเรียนรู้จากคำวิจารณ์	3.11	0.66	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
2.6	การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จ ของผู้อื่น	2.98	0.73	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
	<b>รวม</b>	<b>3.05</b>	<b>0.38</b>	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.01</b>	<b>0.36</b>	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน

จากตาราง 22 พบว่า ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของโดยรวม ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 0.36) อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 0.18) และกรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายคุณลักษณะ พบว่าทุกคุณลักษณะอยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.70) รองลงมาคือ การเผชิญต่ออุปสรรค ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 0.80) และการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ ( $\bar{X} = 3.06$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ และพบว่า กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายคุณลักษณะ พบว่าทุกคุณลักษณะอยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน โดยคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ การเผชิญต่ออุปสรรค ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือ การเรียนรู้

จากคำวิจารณ์ ( $\bar{X}=3.11$ , S.D.=0.66) และการเรียนรู้จากความพยายาม ( $\bar{X}=3.07$ , S.D.=0.67) ตามลำดับ

## 2. ผลการศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

นำเสนอตาราง 23

### ตาราง 23 แสดงผลผลการศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

ประเด็น	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
กลุ่มเป้าหมาย ในการปรับ กรอบ ความคิด แบบ เติบโต	การปรับกรอบความคิดครูผู้สอน ภาษาอังกฤษที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ควรปรับ ทุกคนโดยไม่ควรเลือกปรับเฉพาะครูที่สอน ตรงวิชาเอกหรือสอนไม่ตรงวิชาเอก หาก แยกช่วงอายุ ระดับวิทยฐานะ วิชาเอก ควร เป็นการศึกษาความสัมพันธ์	เลือกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็น ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ตรงวิชาเอก เนื่องจากต้องการศึกษาการปรับกรอบ ความคิดที่ส่งผลต่อความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จากกลุ่มที่มีพื้นฐานความรู้ ในวิชาเอกระดับ เดียวกัน
แนวคิดและทฤษฎี ที่สำคัญในการ โต พัฒนา หลักสูตรปรับ กรอบความคิด แบบเติบโต	นำเทคนิค/ หลักการ/ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมา ใช้ ในกระบวนการปรับกรอบความคิด ดังนี้ 1. ทฤษฎีแห่งตน (Self Theory) 2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) 3. การสร้างพลัง (Empowerment) 4. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) 5. เทคนิคการเปลี่ยนความคิด (Thought Change Technique) 6. เทคนิคการมองมุมใหม่ (Reframing)	นำทฤษฎี หลักการ และจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ใช้ ดังนี้ 1. ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) 2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) 3. การสร้างพลัง (Empowerment) 4. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย(Goal Setting) 5. เทคนิคการเปลี่ยนความคิด (Thought Change Technique) 6. เทคนิคการมองมุมใหม่ (Reframing)
การนำทฤษฎีแห่ง ตนมาใช้ในการ ปรับกรอบ ความคิด ควรให้ ความสำคัญกับ ประเด็นใดบ้าง	นำขั้นตอนการปรับกรอบความคิด ตาม ทฤษฎีแห่งตน(Self-Theory) ของ Carol S. Dweck มาใช้ร่วมกับหลักการทาง จิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง	นำขั้นตอนการปรับกรอบความคิด ของ Carol S. Dweck มาใช้ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การพิจารณากรอบความคิดของ ตนเอง ขั้นที่ 2 การนำกรอบความคิดของ ตนเองมาพิจารณากรอบความคิดทางลบว่า ส่งผลไม่ดีต่อตนเองอย่างไร ขั้นที่ 3 ทบทวน ในทางบวกที่ตรงข้ามกับทางลบอย่างค่อย เป็นค่อยไป ขั้นที่ 4 พยายามปรับกรอบ



ประเด็น	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		ความคิดนั้น ให้เป็นกรอบความคิดใหม่ของตนเอง และนำหลักการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
คุณลักษณะ ของ กรอบความคิด ที่ ควรปรับ	ควรปรับกรอบความคิดแบบเดิบท ให้ครอบคลุมคุณลักษณะของกรอบความคิด ทั้ง 6 คุณลักษณะ โดยออกแบบเนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา และเวลาที่ใช้ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะที่เน้น	กำหนดเนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนาที่ครอบคลุมการปรับกรอบความคิดแบบเดิบท ทั้ง 6 คุณลักษณะ
พฤติกรรมบ่งชี้ ที่เป็นคุณลักษณะ กรอบความคิด แบบเดิบทในการ จัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพื่อ การสื่อสาร	พฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงคุณลักษณะ กรอบความคิดแบบเดิบทในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีลักษณะ ดังนี้ 1. เชื่อว่าการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นสิ่งที่ไม่ยากสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ 2. เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ผ่านการเรียนรู้ ผักผ่อน พยายาม	การปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็น กรอบความคิดแบบเดิบทในการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดย มุ่งเน้นให้ครูมีกรอบความคิดแบบเดิบท และมีพฤติกรรม ความเชื่อ ดังนี้ 1.เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาในการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ ตนพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ 2. เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาในการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ นักเรียนพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้
องค์ประกอบ สำคัญของ หลักสูตร ปรับกรอบ ความคิดแบบ เดิบท	องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรปรับกรอบ ความคิดแบบเดิบท ควรประกอบด้วย 1. หลักการของหลักสูตร 2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3. โครงสร้าง เนื้อหา เวลา 4. กิจกรรมการปรับกรอบความคิดแบบ เดิบท 5. สื่อ/แหล่งเรียนรู้ 6. การวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	ออกแบบหลักสูตรปรับกรอบความคิด แบบ เดิบท ตามองค์ประกอบ ดังนี้ 1. หลักการของหลักสูตร 2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3. โครงสร้าง เนื้อหา เวลา 4. กิจกรรมการพัฒนา 5. สื่อ/แหล่งเรียนรู้ 6. การวัดและประเมินผล

ประเด็น	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
แนวทางหรือวิธีการ ปรับกรอบความคิด	<p>ควรนำขั้นตอนการปรับกรอบความคิด ของ Carol S. Dweck มาใช้ ร่วมกับหลักการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กิจกรรมการพัฒนาควรปรับคุณลักษณะของกรอบความคิดให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน</li> <li>2. กิจกรรมการพัฒนาควรปรับกรอบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ให้ครูเกิดคุณลักษณะ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ความเชื่อว่าการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นสิ่งที่ไม่ยากสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้</li> <li>2.2 เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ผ่านการเรียนรู้ฝึกฝน</li> <li>2.3 เชื่อว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อการสอน และการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น</li> <li>2.4 เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารได้ผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพยายาม และครูให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลผลิต</li> </ol> </li> </ol>	<p>นำหลักการของทฤษฎีแห่งตน (self-Theory) ของ Carol S. Dweck มาใช้ ร่วมกับหลักการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)</li> <li>2. การสร้างพลัง (Empowerment)</li> <li>3. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)</li> <li>4. เทคนิคการเปลี่ยนความคิด (Thought Change Technique)</li> <li>5. เทคนิคการมองมุมใหม่ (Reframing)</li> </ol>

จากตาราง 23 พบว่า แนวทางการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา มีดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการปรับกรอบความคิดครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ควรปรับทุกคนโดยไม่ควรเลือกปรับเฉพาะครูที่สอนตรงวิชาเอกหรือสอนไม่ตรงวิชาเอก หากมีการแบ่งแยกช่วงอายุ ระดับวิทยฐานะ วิชาเอก ควรเป็นการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์

2. คุณลักษณะของกรอบความคิด ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ควรปรับให้ครอบคลุม โดยออกแบบเนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา และเวลาที่ใช้ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการเน้นหรือให้ความสำคัญ พัฒนาให้ครูมีความเชื่อว่าความสามารถทางปัญญาของทุกคนพัฒนาได้ ส่งผลต่อ พฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

3. วิธีการปรับกรอบความคิด ควรนำขั้นตอนการปรับกรอบความคิดของ Carol S. Dweck มาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักการทางจิตวิทยาและศาสตร์การสอนภาษา ได้แก่ 1) ทฤษฎีแห่งตน (Self Theory) 2) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) 3) การสร้างพลัง (Empowerment) 4) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) 5) เทคนิคการเปลี่ยนความคิด (Thought Change Technique) 6) เทคนิคการมองมุมใหม่ (Reframing)

4. การวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีแนวทางหรือวิธีการที่หลากหลาย และเครื่องมือที่ตรง สามารถวัดกรอบความคิดได้จริงตามสภาพ ซึ่งจะทำให้การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตมีประสิทธิภาพ

5. องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร คือ ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ ของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรม การพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยมุ่งเน้นการปรับกรอบความคิด ความเชื่อ เกี่ยวกับความสามารถทางปัญญาว่าสามารถพัฒนาได้ โดยนำแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่ เกี่ยวกับการปรับความคิด และการสร้างแรงบันดาลใจมาใช้เพื่อให้การปรับกรอบความคิด มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## **ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค**

ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. ผลการสร้างหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

3. ผลการทดลองใช้ (Tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับร่าง)

นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

## 1. ผลการสร้างหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

นำเสนอผล ดังนี้

ผลการสร้างหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยแบ่งการพัฒนาเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นตอนการพัฒนา มี 2 รูปแบบ คือ ขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การรับประสบการณ์ ขั้นที่ 2 การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นที่ 3 การสร้างมโนทัศน์ และขั้นที่ 4 การประยุกต์ใช้แนวคิดหลักการไปใช้ และขั้นตอนการปรับกรอบความคิด มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดของตัวเอง ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบ ยึดติด ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโตในชีวิตจริง นำเสนอผลการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

### หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวิถีการทำงาน มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวและยกระดับสมรรถนะของตนให้มีทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) มีทักษะสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในฐานะพลเมืองของสังคมโลก และมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล (English as Global Language) ในการสื่อสารกันในสังคมโลก การจัดการศึกษาเป็นส่วนสำคัญจำเป็นที่ต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนให้ก้าวทันและมีทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนจากการรวมศูนย์ความรู้ไว้ที่ครู ครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เปลี่ยนเป็นการเรียนรู้ที่เน้นสร้างองค์ความรู้โดยผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555, น. 15-16) ที่ได้เสนอแนะการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องไม่ใช่แค่มีใจ เอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการจุดไฟในใจศิษย์ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ และกระตุ้นให้อยากเรียนรู้

ต่อไปตลอดชีวิต และการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นความท้าทายที่สุดเพราะ ครูต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งวิธีคิดและวิธีปฏิบัติเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถด้านภาษาตามบริบทของสังคมและสามารถพัฒนาสู่สมรรถนะการสื่อสาร โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนคือเน้นการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ซึ่งเป็นแนวคิดในการสอนภาษาอังกฤษที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนเป็นฝ่ายปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง (Active Learning) มากกว่าการเป็นผู้รับความรู้จากครู (Passive Learning) แต่สภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบัน ยังไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่สามารถทำให้ผู้เรียน มีความรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้คือปัญหาด้านพฤติกรรมการสอนของครูซึ่งพฤติกรรมการสอนครูส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม คือ สอนตามหนังสือ ตำรา ไม่จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของครู มาจากความคิด ความเชื่อของครู การที่จะพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับกรอบความคิดให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต ที่เชื่อว่า ความสามารถทางปัญญาของทุกคนเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพยายาม ทฤษฎีหนึ่งที่จะช่วยปรับเปลี่ยนความเชื่อ ความคิดของครูได้ก็คือ ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของ Carol S. Dweck เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคล และสามารถสะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอกของบุคคลได้ เรียกว่า กรอบความคิด (Mindset) มาเป็นแนวทางในการปรับกรอบความคิด และผู้วิจัยนำทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ของ Malcolms S. Knowles (1980) มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาครูที่เป็นผู้ใหญ่ มีประสบการณ์ชีวิต ประสบการณ์ทำงานที่มีคุณค่าต่อการนำมาใช้ในปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984) มาปรับใช้ในกระบวนการ สอดคล้องกับ Dweck (2006) ที่ว่ากรอบความคิดของคนเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตและจะนำประสบการณ์ในอดีตมาใช้ และให้ความหมายกับประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมา และผลการวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2556) ว่าการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จควรเน้นให้ครูได้ประยุกต์ ประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษที่พวกเขามีประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถภาพ การจัดการเรียนรู้ รวมถึงหลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking) เพื่อให้ครูได้สะท้อนคิด ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียและตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยน

ความคิด ความเชื่อสู่การกระทำหรือพฤติกรรมให้ดีขึ้น และการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผู้พัฒนาได้นำหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Principal of Language Learning and Teaching) (Brown, 2000) มาใช้ในการปรับกรอบความคิดใหม่ให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้รู้และเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักการสอนภาษาอังกฤษที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนได้ผ่านการนำ 3 หลักการสำคัญ คือ 1) หลักการด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principle) 2) หลักการด้านความรู้สึกนึกคิด (Affective Principle) และ 3) หลักการด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle) ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่แทรกกรอบความคิดแบบเติบโตไปในแต่ละขั้น ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up) ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation) ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกทักษะ (Practice) ขั้นที่ 4 ขั้นนำไปใช้ (Production) และขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและประเมินผล (Wrap up) และนำเทคนิคทางจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้เพื่อให้กิจกรรมการปรับกรอบความคิดคิดบรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็คขึ้น

## 2. หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีหลักการสำคัญดังนี้

2.1 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูปรับกรอบความคิดที่มีต่อสติปัญญา ความสามารถของตนว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ผ่านขั้นตอนการปรับเปลี่ยนตามลำดับขั้น

2.2 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารผ่านการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต

2.3 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต โดยนำประสบการณ์การสอนที่ผ่านมาได้ตรงใคร่ครวญ ใช้เหตุผลสรุปรวบยอดเป็นหลักการในการปรับปรุงพัฒนาการสอน

2.4 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูนำกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสู่การปฏิบัติและสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงจนเกิดความเชื่อใหม่

## 3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3.1 เพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้เข้ารับการพัฒนา

3.2 เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครูผู้เข้ารับการพัฒนา

3.3 เพื่อพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียนของครูผู้เข้ารับการพัฒนา

#### 4. โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค แบ่งการพัฒนาครูออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 หน่วย รวมระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 60 ชั่วโมง โดยมีใช้รูปแบบการอบรมแบบผสมผสานระหว่างแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ณ สถานที่อบรม และการอบรมแบบออนไลน์ ดังนี้

ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง การพัฒนาในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรอบความคิด ค้นพบกรอบความคิดของตนเองและปรับกรอบความคิดของตนเองด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 เรื่อง Brain and Mindset หน่วยที่ 2 เรื่อง เรียนรู้ปรับ Mindset หน่วยที่ 3 เรื่อง ปรับ Mindset ตนเอง

ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การพัฒนาในระยะนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนา ค้นพบวิธีการหรือแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ระยะนี้ประกอบด้วย 2 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารแนวใหม่ หน่วยที่ 5 เรื่อง ออกแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต

ระยะที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต การพัฒนาในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปใช้จัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน และสะท้อนผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง 1 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 6 เรื่อง ประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง

#### 5. เนื้อหาสาระหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ได้กำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ออกเป็น 6 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 เรื่อง Brain and Mindset ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ ระบบการทำงาน ของสมอง และความหมาย ประเภท ความสำคัญ และอิทธิพลของกรอบความคิด

หน่วยที่ 2 เรียนรู้ปรับ Mindset ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ ขั้นตอนการรับรู้ และ ปรับกรอบความคิดตนเอง ตามขั้นตอนการปรับกรอบความคิดตามทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของ Carol S. Dweck โดยนำหลักการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องมาใช้ร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หน่วยที่ 3 เรื่อง ปรับ Mindset ตนเอง ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ การตรวจสอบ กรอบความคิดของตนเอง การปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต และการวางแผนการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตที่เหมาะสมกับตนเอง

หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่ ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ตามแนวการสอนภาษา เพื่อการสื่อสาร

หน่วยที่ 5 เรื่อง ออกแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบ Growth Mindset ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัด การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

หน่วยที่ 6 เรื่อง ประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยเนื้อหา เกี่ยวกับการนำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโตไปปฏิบัติจริง และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ทบทวน และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร

## 6. กิจกรรมการพัฒนา

### 6.1 หลักการจัดกิจกรรมการพัฒนา

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด โดยประยุกต์ใช้หลักการของทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking) และหลักการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Principal of Language Learning and Teaching) มาใช้ในการ พัฒนาหลักสูตรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต มีขั้นตอนการพัฒนา 2 รูปแบบ

### 6.2 ขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การรับประสบการณ์ เป็นขั้นที่รับประสบการณ์

ขั้นที่ 2 การอภิปราย เป็นขั้นที่ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ขั้นที่ 3 การสร้างมโนทัศน์ เป็นขั้นที่ร่วมกันสรุปความรู้เป็นหลักการ



ขั้นที่ 4 การประยุกต์ใช้ เป็นขั้นที่ร่วมกันเสนอแนวทางการนำหลักการไปใช้

### 6.3 ขั้นตอนการปรับกรอบความคิด ประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดของตัวเอง เป็นขั้นตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง โดยใช้แบบวัดกรอบความคิด และแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด เป็นขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองว่ามีอะไรบ้าง และส่งผลกระทบต่อตนเอง

ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต เป็นขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโตของตนเองว่ามีอะไรบ้าง หรือคิดโต้ตอบคิดแย้ง และพิจารณาข้อดี และประโยชน์ที่มีต่อตนเอง

ขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต เป็นขั้นวางแผนการนำวิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

### 6.4 วิธีการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็คนี้ ใช้แนวทางที่หลากหลายช่วยพัฒนาให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ กระบวนการคิด และเจตคติ จนเกิดกรอบความคิดใหม่แบบเติบโต ผ่านการจัดกิจกรรมฝึกอบรมตามหลักการปรับกรอบความคิดของทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ร่วมกับหลักการทางจิตวิทยาและหลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยนำวิธีการจัดกิจกรรมแบบผสมผสาน ดังนี้ 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การจำลองสถานการณ์ (Simulation) 3) บทบาทสมมุติ (Role Playing) 4) กระบวนการกลุ่ม (Group Process) 5) การฝึกรายบุคคล (Individual Exercise) 6) การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) 7) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job training) และ 8) การฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training)

### 6.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษผู้เข้าร่วมพัฒนา โดยมีหลักการทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของ Dweck ที่อธิบายถึงระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของตนเอง ที่สะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอก เรียกว่า กรอบความคิด และกรอบความคิดของบุคคลนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาหากบุคคลนั้นได้รับ การเรียนรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ จึงเป็นสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่มีบริบทใกล้เคียงกับครูผู้เข้ารับการพัฒนา มีความหมาย มีคุณค่า และ มีความสำคัญ ส่งผลต่อการปรับความคิด ความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา

## 7. การวัดและประเมินผล

### 7.1 หลักการวัดประเมินผล

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด มีหลักการวัดและประเมินความเชื่อ กรอบความคิดของครู ที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคล ที่สะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยประยุกต์ใช้แบบวัดจาก Dweck (2006) ตามทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) โดยผู้พัฒนาได้นำข้อคำถามมาปรับใช้ในบริบทของกรอบความคิดในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยพิจารณาจาก 6 คุณลักษณะของกรอบความคิด พัฒนาเป็นแบบวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

### 7.2 โครงสร้างการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด ผู้พัฒนากำหนดให้มี การวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) วัดกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2) ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต และ 3) ประเมินการประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต รายละเอียดดังนี้

### 7.3 ระยะเวลาการวัดและประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

7.3.1 ระยะก่อนการฝึกอบรม เป็นการวัดกรอบความคิดที่มีต่อสติปัญญา ความสามารถของครูผู้เข้ารับการพัฒนา และกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแบบตรวจสอบกรอบความคิดแบบเขียนตอบ

7.3.2 ระยะระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินคุณลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตของครูผู้เข้ารับการพัฒนา จากการทำกิจกรรม การร่วมอภิปราย การแสดงความคิดเห็น และการแสดงคุณลักษณะของกรอบความคิด โดยใช้แบบสังเกตคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต

7.3.3 ระยะหลังการฝึกอบรม เป็นการวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู และประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครูหลังการพัฒนาเสร็จสิ้น โดยใช้แบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิด แบบเติบโต

#### 7.4 เครื่องมือการวัดและการประเมินผล

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีการวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ วัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ 2) แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล

#### **คู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค**

คู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีองค์ประกอบดังนี้

##### **1. จุดมุ่งหมายของคู่มือ**

1.1 เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ที่พัฒนาขึ้นอย่างถูกต้อง

1.2 เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาตามขั้นตอนของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ที่พัฒนาขึ้นอย่างถูกต้อง

1.3 เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถดำเนินการวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายได้อย่างถูกต้อง

##### **2. คำชี้แจงของคู่มือ**

คู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ผู้ใช้หลักสูตรควรรู้และเข้าใจขั้นตอนในการใช้หลักสูตรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตและการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

### 3. การออกแบบกระบวนการพัฒนาตามหลักสูตร

การออกแบบกิจกรรมตามหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด ผู้พัฒนาได้ศึกษาทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของ Dweck (2006) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เป็นวงจรต่อเนื่องประกอบด้วย ประสบการณ์รูปธรรม การสังเกต และการไตร่ตรอง การสรุปเป็นหลักการนามธรรม และการทดลองใช้จริง ซึ่งครูผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนมีส่วนร่วมในประสบการณ์ มีทักษะการวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเอง สะท้อนความคิด เกิดความคิดรวบยอด สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา เกิดความคิดใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติที่เน้นหลักการเรียนรู้ที่เป็นไปด้วยความสมัครใจ มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนเรียนรู้ ได้ลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking) และหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Principal of Language Learning and Teaching) (Brown, 2000) เป็นหลักการสอนภาษาอังกฤษที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ด้วย 3 หลักการสำคัญ ประกอบด้วย 1) หลักการด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principle) เป็นการเรียนภาษาแบบองค์รวม รับรู้เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับความรู้เดิม ตระหนักถึงความสำคัญ สร้างแรงจูงใจภายใน และฝึกกลวิธีการเรียนรู้ 2) หลักการด้านความรู้สึกนึกคิด (Affective Principle) สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ใช้ความพยายาม กล้าเสี่ยงทำทนาย และรับฟังข้อมูลป้อนกลับ และ 3) หลักการด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle) เป็นการขจัดอุปสรรคจากภาษาแม่ เข้าใจความรู้สึกและเหตุผลในการแสดงออกทางภาษา และนำภาษาไปใช้ในบริบทชีวิตจริงอย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร คือการทำให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารในภาษาที่เรียนได้ อย่างเป็นลำดับขั้น ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up) ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation) ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกทักษะ (Practice) ขั้นที่ 4 ขั้นนำไปใช้ (Production) และขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up) และนำเทคนิค ทางจิตวิทยาประยุกต์ใช้เพื่อให้กิจกรรมการปรับกรอบความคิดคิดบรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 4. โครงสร้างกระบวนการพัฒนาครู

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค แบ่งการพัฒนาครูออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 หน่วย ระยะเวลาพัฒนา จำนวน 60 ชั่วโมง ดังนี้

ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง การพัฒนาในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมครูด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรอบความคิด ตรวจสอบและรับรู้กรอบความคิดของตนเอง และรู้แนวทาง/วิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตด้วยตนเอง

ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การพัฒนาในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาค้นพบวิธีการหรือแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต

ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต การพัฒนาในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปใช้จัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน และสามารถประเมินตนเอง สะท้อนผลการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของตน และสะท้อนผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง

#### 2. ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร

2.1 การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

2.2 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค นำเสนอ ดังตาราง 24-25

ตาราง 24 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

รายการ	n = 5		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>1. ความเป็นมาและความสำคัญ</b>			
แสดงถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 มีความสมเหตุสมผลที่ต้องพัฒนาหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของครูในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. หลักการของหลักสูตร</b>			
2.1 ระบุหลักการที่นำไปใช้พัฒนาครูได้	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู	4.80	0.45	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.90</b>	<b>0.14</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร</b>			
3.1 สอดคล้องกับปัญหาที่จะพัฒนาครู	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.80</b>	<b>0.20</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>4. โครงสร้างของหลักสูตร</b>			
4.1 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันทุกระยะ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 ระยะเวลาเพียงพอต่อการพัฒนาครู	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>5. เนื้อหาสาระหลักสูตร</b>			
5.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 จัดลำดับเนื้อหาต่อเนื่องกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาครู	4.80	0.45	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.87</b>	<b>0.12</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>6. กิจกรรมการพัฒนา</b>			
6.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 เป็นไปตามหลักการของหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
6.3 เป็นลำดับและมีความต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด

รายการ	n = 5		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
6.4 กระตุ้นให้ครูปรับกรอบความคิดแบบเติบโต	4.80	0.45	มากที่สุด
6.5 นำไปปรับกรอบความคิดของครูได้	4.80	0.45	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.92</b>	<b>0.11</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>7. สื่อและแหล่งเรียนรู้</b>			
7.1 หลากหลาย กระตุ้นความสนใจ	4.60	0.55	มากที่สุด
7.2 ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้	4.60	0.55	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>8. การวัดและประเมินผล</b>			
8.1 วิธีวัดสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
8.2 เครื่องมือครอบคลุมวิธีการวัด	4.60	0.55	มากที่สุด
8.3 เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.85</b>	<b>0.15</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 24 พบว่า หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวีค มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ ( $\bar{X} = 4.85$ , S.D. = 0.15) โดยพบว่า ทุกรายการของแต่ละองค์ประกอบ มีความเหมาะสมมากที่สุดทุกรายการ ( $\bar{X} = 4.60 - \bar{X} = 5.00$ ) โดยองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ความเป็นมาและความสำคัญ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) รองลงมา คือ โครงสร้างของหลักสูตร ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) และกิจกรรมการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.9$ , S.D. = 0.11) ตามลำดับ

2.2 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิดเนอ ดั่งตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิดเนอ

รายการ	n = 5		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>1. องค์ประกอบของคู่มือ</b>			
1.1 มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนนำไปใช้ได้	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 ลำดับประเด็นในคู่มือนำหลักสูตรไปใช้ได้ง่าย	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.70	0.14	มากที่สุด
<b>2. จุดมุ่งหมายของคู่มือ</b>			
2.1 ระบุจุดมุ่งหมายของคู่มือสอดคล้องกับหลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 ระบุบุคคลที่ให้หลักสูตรชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.00	มากที่สุด
<b>3. คำชี้แจงของคู่มือ</b>			
3.1 มีการชี้แจงการใช้ทฤษฎีของหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 ชี้แจงได้ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.90	0.14	มากที่สุด
<b>4. การออกแบบกิจกรรมการพัฒนา</b>			
4.1 อธิบายกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรได้ชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 อธิบายการนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ในหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.60	0.00	มากที่สุด
<b>5. โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาครู</b>			
5.1 สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีเวลาที่เหมาะสมในกิจกรรมพัฒนาครู	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>6. แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู</b>			
6.1 แผนการจัดกิจกรรมครบถ้วนตามโครงสร้างการพัฒนาครู	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 มีองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมที่นำไปพัฒนาครูได้	4.80	0.45	มากที่สุด
6.3 จุดประสงค์มุ่งปรับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด



รายการ	n = 5		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
6.4 เนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการพัฒนาครู	4.80	0.45	มากที่สุด
6.5 กิจกรรมการพัฒนาครูส่งเสริมการปรับกรอบความคิด ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.80	0.45	มากที่สุด
6.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาครู	4.80	0.45	มากที่สุด
6.7 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
6.8 ระยะเวลาที่ใช้เหมาะสมกับกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.90</b>	<b>0.14</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>7. ภาคผนวก</b>			
7.1 ระบุประเด็นสำคัญที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เพิ่มเติม	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 ช่วยสร้างความเข้าใจในการใช้หลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.90</b>	<b>0.14</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.85</b>	<b>0.14</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 25 พบว่า คู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ , S.D. = 0.14) โดยพบว่าทุกรายการของแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60 - \bar{X} = 5.00$ ) โดยองค์ประกอบของคู่มือการใช้หลักสูตรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ โครงสร้างกิจกรรมการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) รองลงมา คือ คำชี้แจงของคู่มือ ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D. = 0.14) และแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D. = 0.14) ตามลำดับ

### 3. ผลการทดลองใช้ (Tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

ดำเนินการทดลองใช้ (tryout) หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ก่อนนำไปใช้จริงนำเสนอผลการทดลองใช้ เป็น 3 ส่วน นำเสนอดังตาราง 26-27

3.1 ผลการศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระยะก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา

3.2 ผลการศึกษาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครู หลังการพัฒนา

3.3 ผลการปรับปรุงหลักสูตรหลังการทดลองใช้



จากตาราง 26 พบว่า ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยรวม ก่อนรับการพัฒนามีกรอบความคิดแบบยึดติดและมีกรอบความคิดแบบเติบโตบางส่วน (Fixed Mindset and Some Growth Mindset) ( $\bar{X}$ =2.40 ,S.D.= 0.00) และหลังรับการพัฒนา มีกรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Fixed Mindset) ( $\bar{X}$ =3.14, S.D.=0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ครูมีกรอบความคิดที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองโดยรวม ก่อนรับการพัฒนามีกรอบความคิดแบบยึดติดและมีแบบเติบโตบางส่วน (Fixed Mindset and Growth Mindset) ( $\bar{X}$ =2.46, S.D.=0.30) และหลังรับการพัฒนามีกรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Fixed Mindset) ( $\bar{X}$ = 3.17, S.D.=0.31) และด้านที่ 2 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน โดยรวม ก่อนรับการพัฒนามีกรอบความคิดแบบยึดติดและมีแบบเติบโตบางส่วน (Fixed Mindset and Growth Mindset) ( $\bar{X}$ = 2.35, S.D.=0.30) และหลังรับการพัฒนามีกรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Fixed Mindset) ( $\bar{X}$ =3.11, S.D.=0.20)

**3.2 ผลการศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครู หลังการพัฒนาจากการทดลองใช้** นำเสนอดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาจากการทดลองใช้

รายการ	n = 12		ระดับ ความสามารถ
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>			
1.1 สารสำคัญ	3.67	0.49	มากที่สุด
1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้	3.50	0.52	มาก
1.3 สารการเรียนรู้	3.50	0.52	มาก
1.4 กิจกรรมการเรียนรู้	3.83	0.39	มากที่สุด
1.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้	3.00	0.45	มาก
1.6 การวัดและประเมินผล	3.58	0.51	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.16</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้</b>			
2.1 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	4.00	0.00	มากที่สุด
2.2 สารสำคัญ	3.25	0.45	มาก

รายการ	n = 12		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความสามารถ
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้	3.00	0.00	มาก
2.4 สารการเรียนรู้	3.42	0.51	มาก
2.5 กิจกรรมการเรียนรู้	3.08	0.29	มาก
2.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้	3.17	0.39	มาก
2.7 การวัดและประเมินผล	3.08	0.29	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.14</b>	<b>มาก</b>
<b>3. ด้านการจัดการเรียนรู้</b>			
<b>3.1 การนำหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาใช้</b>			
3.1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Principle)	3.17	0.39	มาก
3.1.2 ด้านความรู้สึก นึกคิด (Affective Principle)	3.00	0.00	มาก
3.1.3 ด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle)	3.17	0.39	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.16</b>	<b>มาก</b>
<b>3.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b>			
ขั้นที่ 1. การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up)	3.25	0.45	มาก
ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation)	3.17	0.39	มาก
ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกทักษะ (Practice)	2.83	0.58	มาก
ขั้นที่ 4 ขั้นนำไปใช้ (Production)	3.08	0.67	มาก
ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up)	3.08	0.29	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.08</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>
<b>3.3 การแสดงคุณลักษณะที่เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตระหว่างสอน</b>			
3.3.1 จัดการเรียนรู้ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้	3.33	0.49	มาก
3.3.2 จัดเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับความท้าทายในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	3.17	0.39	มาก
3.3.3 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายาม ในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	3.00	0.00	มาก
3.3.4 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษจากความผิดพลาดในการใช้ภาษา	3.00	0.00	มาก
3.3.5 จัดการเรียนรู้ที่ครูชี้แนะ สะท้อนผล (Feedback) ทางการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ	3.17	0.39	มาก
3.3.6 จัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ	3.00	0.00	มาก

รายการ	n = 12		ระดับ ความสามารถ
	$\bar{X}$	S.D.	
รวม	3.11	0.15	มาก
<b>4. ด้านการวัดและประเมินผล</b>			
4.1 วัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.25	0.45	มาก
4.2 ใช้เครื่องมือวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.00	0.00	มาก
4.3 วัดและประเมินพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน	3.17	0.39	มาก
4.4 ใช้เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.17	0.39	มาก
รวม	3.15	0.20	มาก
เฉลี่ยรวม	3.15	0.18	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังรับการพัฒนาโดยรวม ( $\bar{X}=3.15$ , S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ( $\bar{X}=3.51$ , S.D.=0.16) รองลงมาคือ ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X}=3.29$ , S.D.=0.14) ด้านการวัดและประเมินผล ( $\bar{X}=3.15$ , S.D.=0.20) และด้านการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X}=3.11$ , S.D.=0.15) โดยรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ มีการชี้แจงการใช้ ทุกระยะของหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาครูสอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตร และแผนการจัดกิจกรรมครบถ้วนตามโครงสร้างการพัฒนาคู

3.3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้  
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค หลังการทดลองใช้ นำเสนอผลดัง  
ตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการทดลองใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้  
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค หลังการทดลองใช้

ที่	ประเด็น	ผลจากการทดลองใช้ หลักสูตร	ปัญหา	แนวทางพัฒนา
1	หลักการ ของหลักสูตร	การพัฒนาครูเป็นไปตาม หลักการของหลักสูตร ดังนี้ 1. กิจกรรมการพัฒนา มุ่งเน้นให้ครู ได้ปรับกรอบ ความคิด ผ่านขั้นตอน การ ปรับเปลี่ยนตามลำดับขั้น	-	-
		2. กิจกรรมการพัฒนา ทั้ง 3 ระยะ ครูได้คิดไตร่ตรอง และสะท้อนคิดจาก ประสบการณ์การสอนที่ผ่าน มา ของตนเอง ส่งผลให้ครู ได้สะท้อนคิดสู่การเปลี่ยน ความคิดความเชื่อ ในการ สอนของตนเอง	-	-
		3. กิจกรรมการพัฒนา ครูได้ นำประสบการณ์การสอนที่ ผ่านมา มาคิดไตร่ตรอง ใคร่ครวญ ใช้เหตุผล สรุป รวบยอดเป็นหลักการในการ ปรับปรุงและพัฒนาการสอน ของตนให้ดีขึ้น	การนำประสบการณ์ ด้านการสอนของครู	นำประสบการณ์ ด้านการสอนของครูมาใช้ใน การกิจกรรมการพัฒนาให้ มากขึ้น
		4. กิจกรรมการพัฒนา มี ระยะที่เปิดโอกาสให้ครูนำ กรอบความคิดแบบเติบโตใน การจัดการเรียนรู้ภาษา	ระยะการประยุกต์ใช้เป็น ช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทุกโรงเรียนมีการ	ปรับเนื้อหาหลักสูตร โดย เน้นเรื่องการใช้และผลิตสื่อ ออนไลน์เพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอน

ที่	ประเด็น	ผลจากการทดลองใช้ หลักสูตร	ปัญหา	แนวทางพัฒนา
		อังกฤษเพื่อการสื่อสารไป ปฏิบัติจริง	จัดการเรียนการสอนรูปแบบ ออนไลน์	ให้มากขึ้น
2	จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	1. ครูมีกรอบความคิดแบบ เติบโต ในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หลังพัฒนาสูงกว่าก่อนการ พัฒนา	ครูทุกคนมีกรอบความ คิดแบบเติบโตสูงกว่าก่อนการ พัฒนา แต่ยังคงอยู่ในระดับ กรอบความคิดแบบเติบโต และมีกรอบความคิดแบบยึด ติดบางส่วน	เพิ่มระยะเวลาในกิจกรรม การปรับกรอบความคิด ให้ มากขึ้น เน้นให้ครูได้สะท้อน คิดให้เห็นผล กระทบ ทางบวก ทางลบของกรอบ ความคิดแบบ Growth Mindset และ แบบ Fixed Mindset
		2. ครูความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารตามกรอบ ความคิดแบบเติบโต สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	ครูทุกคนมีความสามารถใน การจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความ คิดแบบเติบโต สูงกว่า เกณฑ์ที่กำหนด เมื่อ พิจารณารายด้านยังมีด้านที่ ควรพัฒนาต่อ	เพิ่มเนื้อหาในการเสริม ความรู้ในแนวทาง วิธีการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ตาม กรอบความคิดแบบเติบโต ให้มากขึ้น
		3. ครูสามารถประยุกต์ใช้ กรอบความคิดแบบเติบโตใน การจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้	ระยะเวลาประยุกต์ใช้เป็นช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา (Covid 2019) ทุกโรงเรียนมีการ จัดการเรียนการสอนออนไลน์	ปรับเนื้อหาหลักสูตร โดยเน้นเรื่องการใช้และผลิต สื่อออนไลน์เพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอน ให้มากขึ้น
3	โครงสร้าง ของหลักสูตร	การดำเนินการพัฒนาครู ทั้ง 3 ระยะ มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ เนื่องจาก สามารถทำให้ครู มีกรอบ ความคิดแบบเติบโตสูงขึ้น และมีความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารตามกรอบ ความคิดแบบเติบโต สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	ช่วงการทดลองใช้หลักสูตร เป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา (Covid 2019) มีข้อจำกัด เรื่องการจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ ณ สถานที่จัด อบรม	ปรับโครงสร้างหลักสูตร ให้ เป็นรูปแบบการพัฒนาแบบ ผสมผสานระหว่าง อบรม เชิงปฏิบัติการ ณ สถานที่จัด อบรมออนไลน์ และแบบ ออนไลน์

ที่	ประเด็น	ผลจากการทดลองใช้ หลักสูตร	ปัญหา	แนวทางพัฒนา
4	เนื้อหาของ หลักสูตร	เนื้อหาของหลักสูตรมีความ เหมาะสมและเป็นไปได้ ทั้ง 6 หน่วย และ 7 แผนการจัด กิจกรรม	ช่วงการทดลองใช้หลักสูตร เป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัส โควโรนา (Covid 2019) ทุกโรงเรียน ไม่สามารถจัดการจัดการ เรียนการสอนรูปแบบ Onsite ได้	ปรับเนื้อหาหลักสูตร โดยเน้นเรื่องการใช้และผลิต สื่อออนไลน์ และแหล่ง เรียนรู้ออนไลน์เพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอนมากขึ้น
5	กิจกรรม การพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนาตาม หลักสูตร มีความเป็นไปได้อย่าง สอดคล้อง ตามจุดมุ่งหมาย ของ หลักสูตร ตามระยะของการ พัฒนา 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 รับรู้และปรับ กรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบ ความคิดแบบเติบโตในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ครูรับรู้และ เข้าใจกรอบความคิดของตน จากการวัดรอบความคิด และสามารถปรับกรอบ ความคิดของตนเองให้เป็น กรอบความคิดแบบเติบโตได้ เนื่องจากวิทยากรดำเนิน กิจกรรมตาม 4 ชั้น ของ Dweck ดังนี้ 1) ชั้นพิจารณา กรอบความคิดตนเอง 2) ชั้น พิจารณากรอบความคิดแบบ ยึดติด 3) ชั้นพิจารณากรอบ ความคิดแบบเติบโต และ 4) ชั้นประยุกต์ใช้กรอบ ความคิดแบบเติบโต	กิจกรรมการพัฒนาในระยะ ที่ 1 บางกิจกรรมยังไม่เน้น ให้ครูฝึกใช้ความพยายาม หรือท้าทายความสามารถ ที่มากพอ 1. กิจกรรมการตรวจ สอบ กรอบความคิดของ ตนเอง ยังมีการตั้ง ประสบการณ์การสอนของ ครูไม่มากพอ ทำให้ยังไม่ สามารถสะท้อนความเชื่อ ของครูได้เท่าที่ควร 2. กิจกรรมยังไม่มี การฝึกให้ ครูตั้งคำถามสะท้อนคิด ความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับ การสอนของตนเอง เท่าที่ควร	เพิ่มเติมและให้ความสำคัญ กับกระบวนการ ให้ครูได้ใช้ ความพยายามในการทำ กิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้ มากขึ้น 1. นำประสบการณ์ การสอนของครูเพื่อนำ มาสะท้อนความเชื่อ ของตน ในขณะนั้น 2. ให้ครูฝึกตั้งคำถามกับ ตัวเองทั้งแบบ Growth และ แบบ Fixed และสะท้อน ความคิดของครู ต่อหลังจาก นั้น เช่น หากตนถูก วิพากษ์วิจารณ์ การสอนจาก คนอื่นแล้วรู้สึก หรือคิดอย่าง อย่างไร



ที่	ประเด็น	ผลจากการทดลองใช้ หลักสูตร	ปัญหา	แนวทางพัฒนา
		ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ครูมีความสามารถในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโตไปปฏิบัติจริง ในชั้นเรียนได้ และสามารถสะท้อนผลการพัฒนาของตนเองได้	ปัญหาที่พบ คือ แผนการปฏิบัติ (GMAP) ของครูยังไม่ชัดเจนพอ	สิ่งที่ควรเพิ่มเติม คือ ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติ (GMAP) รายบุคคลให้ชัดเจน ตาม SMART Plan เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
6	สื่อและแหล่งเรียนรู้	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ มีความเป็นไปได้อันเหมาะสมกับจุดประสงค์ของแผนการจัดการกิจกรรม เนื่องจากวิทยากรใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่มีความใกล้เคียงกับบริบทของครู และส่งผลต่อความรู้สึกสะท้อนคิด สู่การเปลี่ยนแปลงความเชื่อจนเป็นกรอบความคิดใหม่	-	-
7	การวัดและประเมินผล	การวัดประเมินผลมีความเป็นไปได้อันเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายหลักสูตร มี 2 ประเด็น คือ 1. กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	-	-

### ตอนที่ 3 ผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ผลการศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

3. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

นำเสนอผลดังนี้

#### 1. ผลการนำใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับสมบูรณ์)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 12 คน โดยกำหนดการพัฒนา จำนวน 60 ชั่วโมง รูปแบบ Onsite และ Online โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู และ 2) พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิด แบบเติบโต นำเสนอผลดังตาราง 29 - 30

#### ตาราง 29 แสดงผลการศึกษากรอบความคิดของครูในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระลอกก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวม

ที่	กรอบความคิด	การพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับกรอบความคิด
1.	กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของตนเอง				
1.1	เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้	ก่อนพัฒนา	3.08	0.72	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.83	0.38	กรอบความคิดแบบเติบโต
1.2	การเผชิญต่ออุปสรรค	ก่อนพัฒนา	2.21	0.66	กรอบความคิดแบบยึดติดและมีแบบเติบโตบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.17	0.76	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
1.3	การเรียนรู้จากความพยายาม	ก่อนพัฒนา	2.58	0.50	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.46	0.78	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
1.4	การเผชิญความท้าทาย	ก่อนพัฒนา	2.83	0.64	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.21	0.93	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
1.5	การเรียนรู้จากคำวิจารณ์	ก่อนพัฒนา	2.79	0.51	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.54	0.51	กรอบความคิดแบบเติบโต

ที่	กรอบความคิด	การพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับกรอบความคิด
1.6	การสร้างแรงบันดาลใจ จากความสำเร็จของผู้อื่น	ก่อนพัฒนา	2.79	0.41	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.13	0.68	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
	รวม	ก่อนพัฒนา	2.92	0.17	กรอบความคิดแบบยึดติดและมีแบบเติบโตบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.17	0.17	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
<b>2. กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน</b>					
2.1	เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้	ก่อนพัฒนา	2.71	0.42	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.50	0.78	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
2.2	การเผชิญต่ออุปสรรค	ก่อนพัฒนา	2.58	0.50	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.13	0.85	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
2.3	การเรียนรู้จากความพยายาม	ก่อนพัฒนา	2.75	0.44	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.67	0.48	กรอบความคิดแบบเติบโต
2.4	การเผชิญความท้าทาย	ก่อนพัฒนา	2.79	0.41	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.54	0.66	กรอบความคิดแบบเติบโต
2.5	การเรียนรู้จากคำวิจารณ์	ก่อนพัฒนา	2.63	0.49	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.38	0.92	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
2.6	การสร้างแรงบันดาลใจ จากความสำเร็จของผู้อื่น	ก่อนพัฒนา	2.67	0.48	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.33	0.82	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
	รวม	ก่อนพัฒนา	2.90	0.12	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.20	0.31	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
	เฉลี่ยรวม	ก่อนพัฒนา	2.91	0.17	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
		หลังพัฒนา	3.19	0.47	กรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน

จากตาราง 29 พบว่า ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ก่อนรับการพัฒนา ( $\bar{X} = 2.91$ , S.D. = 0.17) และหลังรับการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของกรอบความคิด พบว่า

ด้านที่ 1 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองโดยรวม พบว่า ก่อนการพัฒนา ( $\bar{X}=2.92$ , S.D. = 0.17) และหลังการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายคุณลักษณะของกรอบความคิด พบว่า ครูมีคะแนนกรอบความคิดแบบเติบโตเพิ่มขึ้นทุกรายการ โดยมีคะแนนกรอบความคิดก่อน การพัฒนา ( $\bar{X}=2.21 - 3.08$ ) และมีคะแนนกรอบความคิดหลังการพัฒนา ( $\bar{X}=3.13 - 3.83$ ) โดยมีการแสดงการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดหลังการพัฒนาในภาพ 4

ด้านที่ 2 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของผู้เรียนโดยรวม พบว่า ก่อนการพัฒนา ( $\bar{X} = 2.90$ , S.D. = 0.12) และหลังการพัฒนา ( $\bar{X}=3.20$ , S.D. = 0.31) เมื่อแยกเป็นรายคุณลักษณะของกรอบความคิด พบว่า ครูมีคะแนนกรอบความคิดแบบเติบโตเพิ่มขึ้นทุกรายการ โดยมีคะแนนกรอบความคิดก่อนการพัฒนา ( $\bar{X}=2.58 - 2.79$ ) และมีคะแนนกรอบความคิดหลังการพัฒนา ( $\bar{X}=3.33 - 3.67$ )

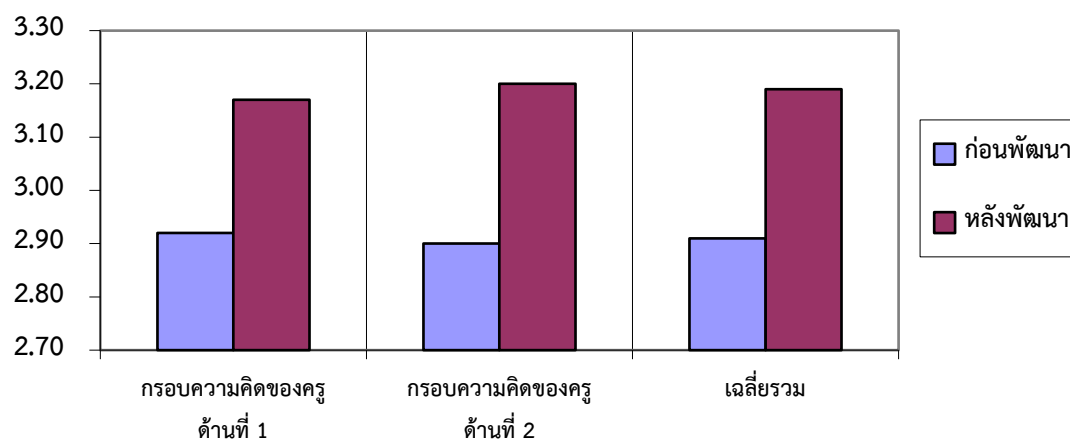




คนที่	การพัฒนา	กรอบความคิดของครูที่มีต่อตนเอง			กรอบความคิดของครูที่มีต่อผู้เรียน			เฉลี่ยรวม		
		S.D.	ระดับกรอบความคิด	ระดับกรอบความคิด	S.D.	ระดับกรอบความคิด	ระดับกรอบความคิด			
	หลังพัฒนา	3.33	0.47	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน	3.27	0.52	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน	3.30	0.04	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
12	ก่อนพัฒนา	2.83	0.39	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน	2.85	0.29	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน	2.84	0.36	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน
	หลังพัฒนา	2.92	0.87	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน	3.27	0.30	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน	3.09	0.40	แบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน



จากตาราง 30 พบว่า ครูทุกคนมีกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน และเมื่อพิจารณากรอบความคิดหลังการพัฒนาเป็นรายบุคคลพบว่า ครูมีกรอบความคิดแบบเติบโต จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีระดับกรอบความคิดอยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 โดยครูทั้ง 12 คน มีคะแนนกรอบความคิดแบบเติบโตสูงขึ้นทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 นำเสนอข้อมูลดังแผนภาพ 6



ภาพ 6 แสดงผลรวมคะแนนเฉลี่ยกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู หลังการพัฒนา

จากภาพ 6 พบว่า ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ก่อนรับการพัฒนา ( $\bar{X} = 2.91$ ) และหลังรับการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.19$ ) อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของกรอบความคิดพบว่า

ด้านที่ 1 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองโดยรวม พบว่า ก่อนการพัฒนา ( $\bar{X} = 2.92$ ) และหลังการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.17$ ) อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน

ด้านที่ 2 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของผู้เรียนโดยรวม พบว่า ก่อนการพัฒนา ( $\bar{X} = 2.90$ ) และหลังการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.20$ ) อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน

## 2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

นำเสนอผลการวิจัยดังตาราง 31 - 32

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาของครูโดยรวมกับเกณฑ์ร้อยละ 70

การทดสอบ	คะแนนเกณฑ์	คะแนนที่ได้		t	p
		$\bar{X}$	S.D		
หลังการพัฒนา	2.80	3.34	0.17	11.106**	.000

\*p < .01

จากตาราง 31 พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครูโดยรวม หลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนาของครูรายบุคคลกับเกณฑ์ร้อยละ 70

คนที่	คะแนนเกณฑ์	$\bar{X}$	S.D	t	p
1	2.80	3.17	0.30	6.979**	.000
2	2.80	3.22	0.38	6.240**	.000
3	2.80	3.60	0.36	12.399**	.000
4	2.80	3.18	0.35	6.020**	.000
5	2.80	3.60	0.36	12.399**	.000
6	2.80	3.25	0.36	7.016**	.000
7	2.80	3.27	0.34	7.709**	.000



คนที่	คะแนนเกณฑ์	$\bar{X}$	S.D	t	p
8	2.80	3.28	0.36	7.490**	.000
9	2.80	3.59	0.38	11.502**	.000
10	2.80	3.19	0.37	5.878**	.000
11	2.80	3.40	0.40	8.341**	.000
12	2.80	3.31	0.35	8.031**	.000
<b>ผลรวม</b>	<b>2.80</b>	<b>3.34</b>	<b>0.17</b>	<b>11.106**</b>	<b>.000</b>

\*p < .01

จากตาราง 32 พบว่า ครูทุกคนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการพัฒนา สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 3. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ผู้วิจัยได้สนทนากับครูที่เข้ารับการพัฒนา ทั้ง 12 คน เพื่อสอบถามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของแต่ละคนเพื่อศึกษาข้อมูลกรอบความคิดเบื้องต้นของครูก่อนรับการพัฒนาและหลังรับการพัฒนา หลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นประโยชน์ของการนำหลักการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตมาใช้ในการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพราะเป็นวิธีการที่ช่วยให้มีการสะท้อนคิด มุมมอง ความคิด ความเชื่อของตนเองที่มีต่อความสามารถทางปัญญาของตนเอง และนักเรียนทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพยายาม ซึ่งส่งผลให้ครูปรับปรุง และวางแผนการจัดการเรียนรู้ของตนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพรายบุคคล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบบันทึกกิจกรรมการพัฒนา และแบบสอบถามสะท้อนคิด นำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

คนที่	กรอบความคิดของครู ก่อนเข้ารับการพัฒนา	กรอบความคิดของครู หลังเข้ารับการพัฒนา
1	“การสอนวิชาภาษาอังกฤษนั้นเป็นการสอนที่ยากกว่าวิชาอื่นเพราะผู้เรียนไม่ชอบ ไม่สนใจ และมีเจตคติที่ไม่มีต่อวิชาภาษาอังกฤษ และ เชื่อว่านักเรียนที่สนใจเรียน เรียนเก่งก็จะเก่งทุกวิชา ส่วนนักเรียนที่เรียนไม่เก่งก็ไม่เก่งทุกวิชาเช่นกัน โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษนักเรียนจะไม่รู้เรื่องเลย	“ชื่นชอบกิจกรรมที่ Brain System and Mindset ทำให้เข้าใจว่าสมองของมนุษย์ทุกคนพัฒนาได้ เปลี่ยนแปลงได้หากได้ฝึกใช้ หรือออกกำลังกาย สมองบ่อย ๆ เป็นประจำ เช่นฝึกทำกิจกรรมที่ตนเองถนัด ทำให้ตนเองมีมุมมองเกี่ยวกับการสอนของตนเองและการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เปลี่ยนไป ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้”
2	“สิ่งที่ทำให้การเรียนการสอนภาษาอังกฤษประสบผลสำเร็จนั้น คือเจตคติของนักเรียนที่มีต่อวิชาภาษาอังกฤษ และเชื่อว่า นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้หากไม่มีความสนใจ และไม่ชอบเรียนภาษาอังกฤษ”	“การอบรมในครั้งนี้ ทำให้ตนเองเปลี่ยนแปลงความเชื่อ และมุมมองที่มีต่อตนเอง จากเดิมที่เชื่อว่าตัวเองเป็นครูบรรจุใหม่ ประสบการณ์การสอนน้อย สอนภาษาอังกฤษไม่เก่ง ไม่สามารถทำให้นักเรียนเข้าใจ และสื่อสารได้ บางครั้งรู้สึกเหนื่อและท้อ แต่หลังจากร่วมกิจกรรม และทำให้ตนเองมีความเชื่อว่าเราทำได้ ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้”
3	“ครูที่สอนภาษาอังกฤษได้นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นครูที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการใช้ภาษาที่ดี และสิ่งที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้คือความกลัวผิด ความไม่กล้าพูด และไม่มั่นใจ”	“สมอง และกรอบความคิด หรือ Mindset เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่าง ซึ่งยอมรับว่าก่อนมาเข้ารับการพัฒนา ตนเองก็มี Fixed หลายเรื่อง โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องสติปัญญา ความสามารถของเด็กที่ไม่เก่งถึงจะเรียนรู้ไปก็ไม่ทำให้เก่งขึ้นได้ แต่หลังจากที่ได้มาอบรม ตนมีความเชื่อมั่นและมั่นใจว่า สติปัญญาและความสามารถของทุกคนเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ หากได้รับการส่งเสริม ชี้นำที่เหมาะสม ซึ่งตอนนี้ได้เรียนรู้และพัฒนาเคล็ดลับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อใช้เป็นสื่อการสอนที่น่าสนใจให้กับนักเรียน และได้เผยแพร่คลิปช่อง Youtube ของ Kru Wanika เรียบร้อยแล้ว และจะตั้งใจพัฒนาสื่อและการสอนภาษาอังกฤษต่อไป”
4	“การสอนภาษาอังกฤษของตนเองไม่เก่งเพราะยังขาดประสบการณ์การสอน และนักเรียนที่เก่งภาษาอังกฤษและสื่อสารภาษาอังกฤษได้นั้นเป็น	“ชอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นกิจกรรม ที่ช่วยให้ครูได้มีวิธีการสอนที่น่าหลัก

คนที่	กรอบความคิดของครู ก่อนเข้ารับการพัฒนา	กรอบความคิดของครู หลังเข้ารับการพัฒนา
	นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษกว่าคนอื่น ๆ มีพ่อแม่หรือผู้ปกครองที่ใส่ใจการเรียนของนักเรียน”	จิตวิทยาทางบวกมาใช้ให้กระตุ้น จูงใจ สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถให้กับนักเรียนได้พยายามเรียนรู้และพยายามใช้ภาษาอังกฤษเพื่อฝึกสื่อสารได้ ซึ่งก่อนที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้เชื่อว่าตนเองเก่งได้นั้น ครูต้องปรับ Mindset ตัวเองให้เชื่อว่าตนเองพัฒนาได้ก่อน”
5	“ตัวเองเป็นครูบรรจุใหม่ สอนไม่เก่ง ขาดประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษ และรู้สึกกดดันที่ต้องมาสอนแทนครูที่เกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เก่งมาก มีผลงานการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 100 คะแนนเต็ม หลายปีต่อเนื่อง และเชื่อว่านักเรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้นั้นเป็นเพราะมีความกลัว กลัวในเนื้อหาที่ยาก กลัวที่จะตอบผิด กลัวที่จะพูดผิด”	“ตอนนี้เข้าใจแล้วว่าทุกคนมีความคิด ความเชื่อ มุมมอง เจตคติ ที่มีต่อระดับสติปัญญา และความสามารถของคนที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การเรียนรู้และประสบการณ์ รวมทั้งสภาพแวดล้อม สังคม ที่ผ่านมาจากแต่ละคน ซึ่งพื้นฐานความเชื่อนี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของคน รวมทั้งตน ในฐานะครูจำเป็นต้องมีปรับกรอบความคิดของตน ให้เป็น Growth Mindset รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ฝึกฝน พยายาม ไม่ท้อถอย มุ่งมั่นในการสอน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้”
6	“การสอนภาษาอังกฤษที่จะทำให้ให้นักเรียนเข้าใจนั้น ครูต้องเข้มงวด กังบังคับให้นักเรียนได้ท่องจำ คำศัพท์ เน้นการใช้ตามหลักไวยากรณ์ให้ถูกต้อง เพราะจะเป็นความรู้ที่ติดตัว และเชื่อว่านักเรียนที่ตั้งใจเรียน ท่องจำคำศัพท์ หลักไวยากรณ์ได้มาก นักเรียนจะทำคะแนนได้ดี”	“ประทับใจกิจกรรมตรวจสอบ Mindset ตนเอง ทำให้รู้ว่าในชีวิตของเรายังมีความเชื่อและมุมมองที่เป็นทั้งบวกและลบ เป็นทั้ง Growth และ Fixed ส่งผลให้เรามีทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการสอนของตนให้ดีขึ้นต่อไป”
7	“การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนนั่น ส่วนตัวเชื่อว่าตัวเอง มีความตั้งใจสอนแล้ว แต่ภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่ยาก นักเรียนไม่ชอบ และไม่สนใจเรียน นักเรียนเชื่อว่าวิชาภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยาก เรียนแล้วไม่เข้าใจ ส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้”	“จะเรียนรู้และพัฒนาการสอนของตนเองตามหลักการสอน CLT กำหนดเป้าหมายการสอน/คุณภาพผู้เรียน ให้ชัดเจน เป็นไปได้ เป็นรูปธรรม และวัดผลและประเมินผลความสำเร็จได้ ตามหลัก SMART Goal เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อว่าตนเองสามารถเก่งขึ้นได้ เรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตน”
8	“ตัวเองจบวิชาเอกภาษาอังกฤษแต่ในบริบทของชีวิตประจำวันไม่มีโอกาสได้ใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งการสอนภาษาอังกฤษต้องใช้ภาษาไทยช่วยให้ง่าย และนักเรียนไม่เก่งภาษาอังกฤษเพราะนักเรียน ไม่รู้คำศัพท์ ไม่ท่องจำ ไม่สนใจ และไม่ให้	“สติปัญญาของผู้เรียนมีความแตกต่างกันครูจะพยายามทำให้ผู้เรียนเกิดการยอมรับในตนเองและเชื่อว่าตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เก่งขึ้นได้ และรู้สึกที่ภาษาอังกฤษไม่ยากกว่า ที่คิด ฉันททำได้ I can do it”

คนที่	กรอบความคิดของครู ก่อนเข้ารับการพัฒนา	กรอบความคิดของครู หลังเข้ารับการพัฒนา
	<p>ความสำคัญกับการเรียนภาษาอังกฤษทำให้ไม่สามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้”</p>	
9	<p>“วิธีการสอนภาษาอังกฤษที่ดีคือให้นักเรียนได้ท่องจำคำศัพท์ จดบันทึกคำศัพท์ และเข้มงวดในการใช้ให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนทำคะแนนสอบ O-NET ได้ดี และเชื่อว่านักเรียนที่ไม่ขยันท่องคำศัพท์จะเรียนภาษาอังกฤษไม่เก่ง และจะได้คะแนนสอบน้อย”</p>	<p>“ดีใจที่ได้มาอบรมในครั้งนี้ โดยส่วนตัวเป็นครูรุ่นใหม่ และจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ปรับกรอบความคิดตนเองในด้านการสอนภาษาอังกฤษ และด้านอื่น ๆ ในชีวิต” เพิ่งรู้และเข้าใจว่า กรอบความคิด หรือ Mindset มีความสำคัญต่อความคิดของมนุษย์และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออก”</p>
10	<p>“การสอนวิชาภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยากและเหนื่อยกว่าวิชาอื่น เนื่องจากนักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีกับครูและวิชาภาษาอังกฤษ และเชื่อว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบเรียนภาษา จะมีบางคนเท่านั้นที่สนใจตั้งใจเรียน และเก่งภาษาอังกฤษ</p>	<p>“ก่อนมาอบรมในครั้งนี้ ตนเองรู้จักแต่การพัฒนา EF ให้กับนักเรียนอนุบาล เพิ่งรู้จักและเห็นถึงความสำคัญของ Mindset ว่าทั้ง Growth Mindset และ Fixed Mindset มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของแต่ละคนทั้งครูและนักเรียน ถ้าเชื่อว่าตัวเองเก่งได้ เรียนรู้ และพัฒนาได้ก็จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการมุ่งมั่นพยายาม ฝึกฝน ทำทายกับสิ่งที่ยังไม่รู้ เรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา หากนักเรียนมี Growth Mindset ในการเรียนภาษาอังกฤษจะส่งผลต่อความสามารถการเรียนรู้และการสื่อสารได้เป็นอย่างดี ตัวเองมีความตั้งใจอย่างมากที่นำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมในครั้งนี้ไปใช้ในการสอนภาษาอังกฤษของตนต่อไป สัญญาค่ะ”</p>
11	<p>“เชื่อว่าครูจะสอนภาษาอังกฤษได้เก่งและมีประสิทธิภาพนั้นครูต้องได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะกับครูต่างชาติ และเชื่อว่านักเรียนไม่สามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้เพราะนักเรียนมีความรู้สึกอายที่จะพูด และกลัวจะพูดผิด ไม่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์”</p>	<p>“การเรียนรู้และฝึกฝนกับครูต่างชาติเป็นสิ่งที่สำคัญจำเป็น แต่ด้วยบริบทของโรงเรียนทำให้ไม่มีโอกาสที่ได้ฝึกสนทนาสื่อสารกับครูต่างชาติได้ ดังนั้นการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อพัฒนาทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน สำหรับตนเอง และนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นยิ่งกว่าต่อไปนี้ตนจำนำสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่มีอยู่มากมายมาใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของตนเอง และใช้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้มากขึ้น”</p>

คนที่	กรอบความคิดของครู ก่อนเข้ารับการพัฒนา	กรอบความคิดของครู หลังเข้ารับการพัฒนา
12	“การสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพครูต้องมีวิธีสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน เชื่อว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ความเป็นจริงแล้วครูก็ใช้วิธีการสอน แบบฝึกหัด และแบบทดสอบแบบเดียวกันสำหรับนักเรียนทุกคน เพื่อความสะดวกและง่ายต่อการเตรียมเอกสารใบงานต่างๆ”	“การตั้งเป้าหมายความสำเร็จในการสอนของตนเองว่า ผู้เรียนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันได้ ภายในหนึ่งภาคเรียน โดยจะวางแผนตามหลักการ SMART Goal เน้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ตามลำดับ ผ่านการฝึกฝนพยายาม และตั้งเป้าท้าทายให้กับนักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน”

จากตาราง 33 พบว่า ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในด้านความเชื่อที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และความเชื่อที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน ที่เปลี่ยนแปลงไป แสดงถึงความคิด ความเชื่อ หรือกรอบความคิดแบบเติบโต เชื่อว่าตนเองและนักเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพยายามอย่างจริงจัง

#### ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค หลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต แสดงผลเป็นเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการประเมินผลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
2. ผลการปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

1. ผลการประเมินผลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

นำเสนอผลดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงผลการประเมินผลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

รายการ	n=12		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)</b>			
1.1 ครูมีความชัดเจนในการนำหลักสูตรไปใช้	4.92	0.29	มากที่สุด
1.2 วิทยากร	4.83	0.39	มากที่สุด
1.3 ครูผู้เข้ารับการพัฒนา	4.83	0.39	มากที่สุด
1.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.42	0.51	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.80</b>	<b>0.24</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ด้านกระบวนการ (Process)</b>			
<b>ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง</b>			
2.1 กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	4.83	0.39	มากที่สุด
2.2 เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	4.33	0.49	มาก
2.3 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการปรับกรอบความคิดครู	4.75	0.45	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.80</b>	<b>0.24</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b>			
2.5 กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	4.92	0.29	มากที่สุด
2.6 เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	4.42	0.51	มาก
2.7 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา	4.83	0.39	มากที่สุด
2.8 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.75	0.45	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.73</b>	<b>0.26</b>	<b>มากที่สุด</b>

รายการ	n=12		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต</b>			
2.9 กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	4.83	0.39	มากที่สุด
2.10 เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	4.25	0.45	มาก
2.11 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด
2.12 การติดตามและประเมินผลมีความเหมาะสมทั้งด้านการประเมิน กรอบความคิดและความสามารถในการจัดการเรียนรู้	4.67	0.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.64</b>	<b>0.17</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>3. ด้านผลผลิต (Output)</b>			
3.1 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.75	0.45	มากที่สุด
3.2 การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการ สื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต	4.83	0.39	มากที่สุด
3.3 การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.92	0.29	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.83</b>	<b>0.26</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.76</b>	<b>0.23</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 34 พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.76$ , S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อการใช้หลักสูตรทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.64 - 4.80$ ) โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ( $\bar{X}=4.80$ , S.D.=0.24) รองลงมาคือ ด้านผลผลิต ( $\bar{X}=4.83$ , S.D.=0.26) และด้านกระบวนการ ( $\bar{X}=4.71$ , S.D.=0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีรายการประเมินรายการสื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนา ( $\bar{X}=5.00$ , S.D.=0.00) รายการกิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ( $\bar{X}=5.00$ , S.D.=0.00) และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครู และกิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ ( $\bar{X}=4.92$ , S.D.=0.29) ตามลำดับ

## 2. ผลการปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

นำเสนอผลดังตาราง 31

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตร มาดำเนินการปรับปรุงให้เป็นหลักสูตร  
สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำเสนอหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ  
เพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (ฉบับสมบูรณ์ ภาคผนวก ข) อีกครั้ง รายละเอียด  
แสดงดังตาราง 35





ตาราง 35 แสดงผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู  
ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด

ที่	รายการ	ผลการประเมิน	การปรับปรุง
		<b>จุดเด่น</b>	<b>จุดควรพัฒนา</b>
1. ดัชนีปัจจัยนำเข้า (Input)			
1.1 หลักสูตร	<p>กิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรมีความเหมาะสม</p> <p>กับจุดมุ่งหมาย ในการปรับกรอบความคิดครู</p> <p>ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p> <p>และการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้</p> <p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p>	<p>มีการปรับรูปแบบการอบรมและเวลา ที่</p> <p>ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่</p> <p>ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019</p>	<p>ปรับรูปแบบการพัฒนาให้เป็น แบบ</p> <p>ผสมผสานระหว่างการอบรม เชิง</p> <p>ปฏิบัติการและแบบออนไลน์</p>
1.2 วิทยากร	<p>1. วิทยากรมีความเข้าใจกระบวนการพัฒนาครู ตาม</p> <p>จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อปรับกรอบความคิดใน</p> <p>การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและ</p> <p>พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้</p> <p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p> <p>2. วิทยากรมีความรู้ ความสามารถในการสร้าง แรง</p> <p>บันดาลใจในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ</p> <p>โดยใช้สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้</p> <p>ออนไลน์ที่ส่งผลให้ครูปรับกรอบความคิดความเชื่อว่าการ</p>	<p>การประยุกต์ใช้หลักการทางจิตวิทยา</p> <p>เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปรับ</p> <p>กรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้</p> <p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p>	<p>หลักการทางจิตวิทยาเพื่อสร้างแรง</p> <p>บันดาลใจในการปรับกรอบความคิด</p> <p>ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ</p> <p>เพื่อการสื่อสาร</p>

ที่	รายการ	ผลการประเมิน	การปรับปรุง
		จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
สอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ไม่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้			
1.3	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา	<p>ครูมีคุณสมบัติพื้นฐานใกล้เคียงกัน เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา</li> <li>2. มีวุฒิการศึกษาระดับป.ตรี สาขาภาษาอังกฤษ</li> <li>3. มีการออกแบบคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับใกล้เคียงกัน</li> </ol>	<p>ปรับเนื้อหา และกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีประสบการณ์สอน ระยะเวลา การสอนมีความแตกต่างกัน ช่วงระยะ ระหว่าง 3-25 ปี</li> <li>2. มีความแตกต่างกันในระดับวิทยฐานะ ครู ครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษ</li> </ol>
1.4	สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนา	<p>สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้มีความหลากหลาย น่าสนใจ ทันสมัย มีความใกล้เคียงกับบริบทของครู ผู้เข้ารับการพัฒนา ส่งผลต่อความรู้สึกละเอียดสุม การเปลี่ยนแปลงความคิด เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดใหม่แบบเติบโต</p>	-
1.5	ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา	<p>มีรูปแบบการพัฒนาครูแบบผสมผสาน คีระหว่าง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และแบบออนไลน์</p>	<p>มีการปรับรูปแบบการพัฒนาเป็น แบบออนไลน์ โดยใช้ระบบ Google Meet เพื่อพัฒนาครู กำกับติดตาม นำเสนอผลงาน สถิติการสอน และ สะท้อนผลการพัฒนาและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p>

ที่	รายการ	ผลการประเมิน	การปรับปรุง
		จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
2.	ด้านกระบวนการ (Process)		
ระยะที่ 1	การรับรู้และปรับ กรอบความคิดตนเอง	กิจกรรมการพัฒนาเน้นให้ครูนำประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อของตนเกี่ยวกับสมองที่ส่งผล กับระดับสติปัญญา ความสามารถของตนเอง และ กรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ของมนุษย์	ให้ความสำคัญกับการใช้ ประสบการณ์การสอนที่ผ่านมาของ ครู ที่สะท้อนถึงผลกระทบของการมี กรอบความคิด แบบยึดติด และผลดี ของการมีกรอบความคิดแบบเติบโต ให้ชัดเจนขึ้น
ขั้นที่ 2	ขั้นอภิปราย	กิจกรรมการพัฒนาเน้นให้ครูได้รวมอภิปรายเพื่อ สรุปประเด็นสำคัญที่ผ่านมาในขั้นที่ 1 ประสบการณ์	-
ขั้นที่ 3	ขั้นสร้างมโนทัศน์	กิจกรรมการพัฒนาเน้นให้ครูได้ร่วมกันข้อสรุป ประเด็นสำคัญที่ผ่านมาในขั้นที่ 2 อภิปราย มาสรุป เป็นหลักการ (มโนทัศน์)	ให้ความสำคัญกับการสังเกตการ/แนวทาง การสรุปหลักการ
ขั้นที่ 4	ขั้นประยุกต์ใช้	กิจกรรมการพัฒนาเน้นให้ครูได้รวมนำหลักการ ที่ได้ ใน ขั้นที่ 3 สร้างมโนทัศน์มาประยุกต์ใช้ ตามแผน/ แนวทางที่กำหนดเป็น SMART GOAL	-

ที่	รายการ	ผลการประเมิน	การปรับปรุง
		จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
ระยะที่ 2	การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ครูได้ตรวจสอบและปรับเรียงกรอบความคิด ที่ตนมีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยนำประสบการณ์การสอนที่ผ่านมาของตนมาใช้ในการคิดใคร่ครวญ พิจารณากรอบความคิดตนเอง	เพิ่มการนำประสบการณ์การสอน ที่ผ่านมากของครูมาใช้ในการสะท้อนผลสะท้อน/พิจารณากรอบความคิดครูให้มากขึ้น
ระดับที่ 2	พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset)	ครูนำกรอบความคิดในชั้นที่ 1 มาพิจารณา ผลกระทบด้านลบ หรือข้อเสียที่มีต่อตนเอง เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	การสะท้อนผลกรอบความคิด ความเชื่อของครูที่ส่งผลกระทบต่อครูทั้ง ด้านบวกและด้านลบ ยังไม่มากพอ
ระดับที่ 3	พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	1. ครูนำสิ่งที่เป็นผลกระทบด้านลบหรือ ข้อเสียที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในชั้นที่ 2 มาคิดได้แง่เป็นการพิจารณาข้อดีที่มีประโยชน์ต่อตน 2. ครูได้อภิปรายร่วมกันถึงแนวทางการปรับกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต	

ที่	รายการ	ผลการประเมิน	การปรับปรุง
		จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
ชั้นที่ 4	<p>ครูได้อภิปรายร่วมกันวางแผนการนำแนวทางความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p><b>ระยะที่ 3</b> การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต มี 2 ระยะ คือ</p> <p>ระยะที่ 1 การประยุกต์ใช้ความสามารถในการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต</p>	<p>ครูได้สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ในชั้นเรียน</p>	<p>การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสารในชั้นเรียน อยู่ในสถานการณ์การสอนที่ไม่ปกติ (สอนออนไลน์)</p>	<p>ปรับเนื้อหาของหลักสูตรในบางกิจกรรม ปรับกิจกรรมการพัฒนา</p>
<p>ระยะที่ 2 การประเมินผล ทบทวน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการพัฒนา</p>	<p>1. ครูได้ประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสารหลังสิ้นสุดการพัฒนา</p> <p>2. ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการเรียนรู้อังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ที่นำไปใช้จริง</p> <p>3. ครูได้ทบทวนและสะท้อนผลการพัฒนาในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดในการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสารของตนเอง</p>	<p>ระบะการประเมินผล ทบทวน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการพัฒนา นั้นไม่สามารดดำเนินการแบบออนไลน์ได้ 100 % ต้องใช้รูปแบบออนไลน์มากขึ้น</p>	<p>ปรับวิธีการติดตามและประเมินผล ปรับวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>

ที่	รายการ	ผลการประเมิน	การปรับปรุง
		จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
3.	ด้านผลผลิต (Output)		
3.1	การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	หลังการพัฒนาครูมีกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่าก่อนพัฒนา อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยืดหยุ่นติดบางส่วน ทุกคน (Growth Mindset and Some Fixed Mindset) และมีบางประเด็นที่ครูมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Strong Growth Mindset)	ปรับโครงสร้างเวลาที่ใช้ในกิจกรรม ปรับกรอบความคิด และการลงมือปฏิบัติในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตและมีการสื่อสาร
3.2	การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	หลังการพัฒนาครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทุกคน มีพฤติกรรมการสอนที่มุ่งมั่น ชุมชนให้การสนับสนุน มีการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย และน่าสนใจ ทั้งสื่อออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น และมีกวีตและประเมินผู้เรียนที่หลากหลายเน้นพัฒนาการของผู้เรียน ให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์หรือคะแนนที่ได้มากขึ้น	ให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตให้มากขึ้น

ที่	รายการ	ผลการประเมิน	การปรับปรุง
		จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
3.3	<p>การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ ในการพัฒนาผู้เรียน</p>	<p>จากการสะท้อนผลของครูในระยะที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต และการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง โดยเชื่อว่าความสามารถของตัวเองและนักเรียนทุกคนเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ผ่านการฝึกฝน พยายาม และเรียนรู้จากคำแนะนำและความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้</p>	<p>ติดตามผลการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ ในการพัฒนาผู้เรียน หลังสิ้นสุด การพัฒนา</p>

ตาราง 35 พบว่า ผลการปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค นำเสนอข้อมูลดังนี้

1. ปรับวิธีการการพัฒนาให้เป็นแบบผสมผสานระหว่าง Onsite และแบบ Online โดยใช้ระบบ Google Meet เพื่อพัฒนาครู กำกับติดตาม นำเสนอผลงาน สาธิตการสอน และสะท้อนผลการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
2. นำหลักการทางจิตวิทยาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
3. ปรับเนื้อหา และกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับความแตกต่างของครูผู้เข้ารับการพัฒนามีการปรับรูปแบบการพัฒนาเป็นแบบออนไลน์
4. ให้ความสำคัญกับการใช้ประสบการณ์การสอนที่ผ่านมาของครู ที่สะท้อนถึงผลกระทบของการมีกรอบความคิดแบบยึดติด และผลดีของการมีกรอบความคิดแบบเติบโต ที่ชัดเจน
5. ให้ความสำคัญกับหลักการ/แนวทางการสรุปหลักการ (Concept)
6. เพิ่มการนำประสบการณ์การสอนที่ผ่านมาของครูมาใช้ในการสะท้อนผลสะท้อน/พิจารณากรอบความคิดครูให้มากขึ้น
7. ปรับเนื้อหาของหลักสูตรในบางกิจกรรม ปรับกิจกรรมการพัฒนา วิธีการติดตามและประเมินผล และวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
8. ปรับโครงสร้างเวลาที่ใช้ในกิจกรรมปรับกรอบความคิด และการลงมือปฏิบัติในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ให้มากขึ้น
9. ให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตให้มากขึ้น
10. ติดตามผลการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน หลังสิ้นสุดการพัฒนา



## บทที่ 5

### บทสรุป

การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษากรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา และศึกษาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค 3) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และ 4) ประเมินและปรับปรุงหลังการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 12 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง 60 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต และแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test แบบ One Sample Test และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอ สรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

## สรุปผลการวิจัย

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้**

1. ครูมีกรอบความคิดด้านความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และกรอบความคิดที่มีความสามารถทางปัญญาของผู้เรียนในการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Some Fixed Mindset) ทั้งสองด้าน

2. แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังนี้ 1) การพัฒนาครูเพื่อปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ควรพัฒนาครูทุกคน ไม่ควรเลือกเฉพาะครูที่สอนตรงวิชาเอกหรือสอนไม่ตรงวิชาเอก 2) การพัฒนาคุณลักษณะของกรอบความคิดให้เป็นแบบเติบโต ควรพัฒนาให้ครอบคลุมทั้ง 6 คุณลักษณะ คือ เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ การเผชิญต่ออุปสรรค การเรียนรู้จากความพยายาม การเผชิญความท้าทาย การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น โดยออกแบบเนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา และเวลาที่ใช้ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาที่แตกต่างกัน 3) การนำขั้นตอนการปรับกรอบความคิดของ Carol S. Dweck มาใช้ ควรนำหลักการทางจิตวิทยา และศาสตร์การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ร่วมด้วย 4) พฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงคุณลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครูเชื่อว่าการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นสิ่งที่ไม่ยากสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ดีขึ้นได้ และเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ผ่านการเรียนรู้และพยายาม 5) หลักสูตรปรับกรอบคิด แบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ควรประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้าง เนื้อหา เวลา กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายหลักสูตร 6) วิธีการวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีวิธีการที่หลากหลาย โดยเครื่องมือที่ใช้วัดควรวัดกรอบความคิดได้ตรง จริงตามสภาพ ซึ่งจะทำให้การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตมีประสิทธิภาพ 7) แนวคิดและทฤษฎี ที่สำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ กรอบความคิดจากทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) รวมทั้งเทคนิคทางจิตวิทยา ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างพลัง (Empowerment) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) เทคนิคการเปลี่ยนความคิด (Thought Change

Technique) เทคนิค การมองมุมใหม่ (Reframing) และหลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) และ 8) การนำทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรปรับ กรอบความคิด ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผ่านกิจกรรมการปรับกรอบความคิด ความเชื่อ เกี่ยวกับความสามารถทางปัญญาว่าสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพยายาม โดยนำแนวคิด หลักการทางจิตวิทยา และการสร้างแรงบันดาลใจมาใช้ในการปรับกรอบความคิด มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร** สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มี 8 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยมีการพัฒนา เป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นตอนการพัฒนา มี 2 รูปแบบ คือ ขั้นตอนการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การรับประสบการณ์ ชั้นที่ 2 การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชั้นที่ 3 การสร้างมโนทัศน์ และชั้นที่ 4 การประยุกต์ใช้แนวคิดหลักการไปใช้ และขั้นตอนการปรับกรอบความคิด มี 4 ขั้นตอน คือ ชั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดของตัวเอง ชั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบ ยึดติด ชั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต และชั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโตในชีวิตจริง

2. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงกับครูกลุ่มตัวอย่าง

**ตอนที่ 3 ผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค** สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ก่อนรับการพัฒนามีกรอบความคิดแบบยึดติดและมีกรอบความคิดแบบเติบโตบางส่วน (Fixed Mindset and Some Growth Mindset) ( $\bar{X}$ =2.40, S.D.= 0.00) และหลังรับการพัฒนา มีกรอบความคิดแบบเติบโตและมีแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Fixed Mindset) ( $\bar{X}$ =3.14, S.D.=0.08)

2. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต หลังพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค** สรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

#### **ด้านปัจจัยนำเข้า (input)**

1.1 กิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรมีความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการปรับกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

1.2 วิทยากรมีความเข้าใจกระบวนการพัฒนาครูตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และมีความรู้ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยใช้สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่ส่งผลให้ครูปรับความคิดความเชื่อว่าการสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ไม่ยาก สนุก และทำให้นักเรียนมีความสนใจได้มากขึ้น

1.3 ครูผู้เข้ารับการพัฒนา มีคุณสมบัติพื้นฐานใกล้เคียงกัน เช่น 1) เป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา 2) มีวุฒิการศึกษาระดับป.ตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และ 3) มีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับใกล้เคียงกัน

1.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนา มีความหลากหลาย ทันสมัย มีความใกล้เคียงกับบริบทของครูผู้เข้ารับการพัฒนา ส่งผลต่อความรู้สึก และสะท้อนคิด

สู่การเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดใหม่แบบเติบโต

1.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนามีบางกิจกรรมที่ต้องปรับเพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนา

1.6 รูปแบบการพัฒนาครูใช้รูปแบบผสมผสาน คือแบบ Onsite และ แบบ Online เนื่องจากช่วงการทดลองใช้หลักสูตรอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

**ด้านกระบวนการ (Process) ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้**

ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง มีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์ กิจกรรมการพัฒนาเน้นให้ครูนำประสบการณ์ความคิด ความเชื่อของตนเกี่ยวกับสมองที่ส่งผลกับระดับสติปัญญา ความสามารถของตนเอง และ กรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์

ขั้นที่ 2 ขั้นอภิปราย กิจกรรมการพัฒนาเน้นให้ครูได้ร่วมอภิปรายเพื่อสรุปประเด็นสำคัญที่ผ่านมาในขั้นที่ 1 ประสบการณ์

ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างมโนทัศน์ กิจกรรมการพัฒนาเน้นให้ครูได้ร่วมนำข้อสรุปประเด็นสำคัญที่ผ่านมาในขั้นที่ 2 อภิปรายมาสรุปเป็นหลักการ (มโนทัศน์)

ขั้นที่ 4 ขั้นประยุกต์ใช้ กิจกรรมการพัฒนาเน้นให้ครูได้ร่วมนำหลักการที่ได้ ในขั้นที่ 3 สร้างมโนทัศน์ มาประยุกต์ใช้ตามแผน/แนวทางที่กำหนดเป็น SMART GOAL

ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดตนเอง ครูได้ตรวจสอบและรับรู้ถึงกรอบความคิดที่ตนมีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยนำประสบการณ์การสอนที่ผ่านมาของตนมาใช้ในการคิดไตร่ตรอง ใคร่ครวญ พิจารณากรอบความคิดตนเอง

ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ครูนำ กรอบความคิดในขั้นที่ 1 มาพิจารณาผลกระทบด้านลบ หรือข้อเสียที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ครูนำสิ่งที่เป็นผลกระทบด้านลบหรือข้อเสียที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในขั้นที่ 2 มาคิดโต้แย้งเป็นการพิจารณาข้อ หรือประโยชน์ที่มีต่อตนเอง และอภิปรายร่วมกันถึง แนวทางการปรับกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต

ขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ครูอภิปรายร่วมกัน วางแผนการนำแนวทาง การปรับกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ไปประยุกต์ ใช้ในชีวิตจริง

ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต มี 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประยุกต์ใช้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ครูได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตในชั้นเรียน

ระยะที่ 2 การประเมินผล ทบทวน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผล การพัฒนาครูได้ ประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองหลังการพัฒนา และครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ที่นำไปใช้จริงในชั้นเรียน

**ด้านผลผลิต (Output) ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้**

ระยะที่ 1 การประยุกต์ใช้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ครูได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ในชั้นเรียน

ระยะที่ 2 การประเมิน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนและสะท้อนผล ครูได้ประเมิน กรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองหลังสิ้นสุดการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิด แบบเติบโต ที่นำไปใช้จริงในชั้นเรียน และครูได้ทบทวนและสะท้อนผลการพัฒนาในการเปลี่ยนแปลง กรอบความคิดในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองสู่การนำไปประยุกต์ใช้จริง ในชั้นเรียนต่อไป

**2. ผลการปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด สรุไปได้ดังนี้**

2.1 ปรับปรุงเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรด้านกิจกรรมการพัฒนา เวลาที่ใช้ ในการพัฒนาบางกิจกรรมให้เหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนาที่เป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบ Onsite และแบบ Online

2.2 ปรับปรุงเกี่ยวกับระยะเวลาในกิจกรรมการพัฒนาเพื่อปรับกรอบความคิด ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เพิ่มมากขึ้น

2.3 ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบ Onsite และ แบบ Online เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019

## อภิปรายผล

ผลการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้**

1. ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Fixed Mindset) ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านกรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญา ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และด้านกรอบความคิดที่มีความสามารถ ทางปัญญาของผู้เรียนในการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร น่าจะเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ ยังมีความคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบเดิม คือสอนตามตำรา หนังสือเรียน และเชื่อว่าการท่องจำคำศัพท์และหลักไวยากรณ์ จะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่ดี ไม่จัดบรรยากาศการเรียนที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อย่างไรก็ตามกระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แนวภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น ซึ่งมีการพัฒนาความสามารถด้านการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching : CLT) สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ มาโดยตลอด แต่ครูส่วนใหญ่ก็ยังเลือกใช้วิธีการสอนแบบเดิมเพราะเชื่อว่าการสอนแบบเดิมโดย การอ่าน เขียน ท่องจำ จะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจและประสบความสำเร็จในการทดสอบระดับต่าง ๆ ได้ดี สอดคล้องกับ สมบัติ คชสิทธิ์ (2560) ที่ว่า ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นเพียงความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้ภาษา ไวยากรณ์ การท่องจำคำศัพท์ และโครงสร้างทางภาษา ให้เปลี่ยนมาเป็นการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการสอนแนวสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006, pp. 244-245) ที่ได้สรุปเกี่ยวกับกรอบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเองว่า บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงความสามารถทางสติปัญญาว่าเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ส่วนบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความสามารถ ทางสติปัญญาเป็นสิ่งที่ไม่สามารถพัฒนาได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rheinberg ที่พบว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะทำให้นักเรียนที่เรียนด้วยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบภาคเรียน ส่วนครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตสามารถทำให้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นมาในระดับปานกลางและระดับที่สูงขึ้นได้เมื่อหมดภาคเรียน จึงเป็นการสนับสนุนได้ว่า กรอบความคิดของครูที่มีต่อศักยภาพและ

ความสามารถทางปัญญาของตนเอง ส่งผลต่อความเชื่อที่มีต่อศักยภาพและความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนากรอบความคิดครูให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารนั้นเป็นสิ่งจำเป็น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา ยกชู (2561) ที่ศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาวิชาชีพครูที่พบว่า กรอบความคิดของครู มี 2 ด้าน คือ กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อศักยภาพและความสามารถของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ และกรอบความคิด แบบเติบโตที่มีต่อศักยภาพความสามารถของผู้เรียนว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ นอกจากนี้ ผลการศึกษา ของมิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) พบว่า ความเชื่อและประสบการณ์ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นการปรับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อการพัฒนาทักษะผู้เรียนให้สามารถ การสื่อสารภาษาอังกฤษได้

2. แนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สรุปได้ว่าควรมีแนวทางดังนี้ คือ 1.1) การปรับกรอบความคิดของครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ควรปรับทุกคนโดยไม่ควรเลือกปรับเฉพาะครูที่สอนตรงวิชาเอกหรือไม่ตรงวิชาเอก 1.2) การปรับคุณลักษณะของกรอบความคิด ควรปรับให้ครอบคลุม ทั้ง 6 คุณลักษณะ 1.3) การนำขั้นตอนการปรับกรอบความคิด ควรนำหลักการทางจิตวิทยาและศาสตร์การสอนภาษามาประยุกต์ใช้ร่วมด้วย 1.4) พฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงคุณลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโต คือ ครูมีความเชื่อว่าการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นสิ่งที่ไม่ยากสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ดีขึ้นได้ และเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ผ่านการเรียนรู้และพยายาม 1.5) หลักสูตรปรับกรอบคิดแบบเติบโต ควรประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล 1.6) การวัดกรอบความคิด มีวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ควรมีคุณภาพ สามารถวัดได้ตรง และจริงตามสภาพ 1.7) แนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิด คือ กรอบความคิดจากทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) รวมทั้งเทคนิคทางจิตวิทยา ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างพลัง (Empowerment) ทฤษฎี การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) เทคนิคการเปลี่ยนความคิด (Thought Change Technique) เทคนิคการมองมุมใหม่ (Reframing) และหลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) และ 1.8) การนำทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิด ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ได้ฝึกให้ครูได้ฝึกฝน พยายาม ทำทลายความสามารถเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ข้อเสนอแนะ และความสำเร็จของคนอื่นโดยนำหลักการ ทางจิตวิทยามา



ประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้การปรับกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลที่ได้แนวทางดังกล่าว น่าจะเนื่องมาจาก ปัจจุบันมีนักการศึกษา นักจิตวิทยาสนใจศึกษา และวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยหรือสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนของครู จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับกรอบความคิดของครูพบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการสอน ของครูนั้นคือ กรอบความคิดของครู และมีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาหลายท่านทั้งในประเทศและ ต่างประเทศได้ศึกษาและวิจัยการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกรอบความคิดแบบยึดติดของครูให้เป็น กรอบความคิดแบบเติบโตมากขึ้น ทำให้มีผลการศึกษา ผลการวิจัยที่เป็นแนวทางในการปรับ กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูระดับประถมศึกษา ในครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gutshell (2013) ที่ว่ากรอบความคิดของครูนอกจากจะส่งผล ในการพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อมุมมองการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอีกด้วย ครูบางคนทุ่มเทจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่เพราะเชื่อว่าผู้เรียนทุก คนสามารถพัฒนาศักยภาพได้ หากผู้เรียนมีความพยายามในการเรียนรู้และได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมที่เหมาะสม ส่วนครูบางคนที่มีความเชื่อว่าผู้เรียนแต่ละคนมีศักยภาพหรือความสามารถ ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงได้เพียงเล็กน้อย แม้จะหาวิธีการ สนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนแล้วก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมได้ ครูกลุ่มนี้ก็จะไม่ทุ่มเทเพื่อหาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้น กรอบความคิดที่แตกต่างกันของครูจะส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่ว่าบุคคลที่มีลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโต เชื่อว่าความสามารถของบุคคลนั้นสามารถพัฒนาได้ โดยความสามารถทางสติปัญญา ความถนัด และ ความสามารถพิเศษ สามารถฝึกฝน และพัฒนาได้ ผ่านการเรียนรู้ และการได้รับคำแนะนำ เกี่ยวกับสมรรถภาพเปรียบเสมือนกับกล้ามเนื้อที่สามารถออกกำลังกายและแข็งแรงขึ้นได้ ต่อเมื่อมีการฝึกฝน บ่อย ๆ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก็ส่งผลให้สมองจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีการเชื่อมต่อใหม่ ๆ ในสมองเกิดขึ้น โดยยิ่งฝึกฝนและฝึกซ้อมก็เป็นสิ่งที่สร้างผลลัพธ์ให้เห็นได้ชัดเจน มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะดี สุริยะจันทร์หอม, และอารยา ปิยะกุล (2561) ได้ศึกษา การใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูมีระดับกรอบความคิดแบบเติบโต สูงขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ และมีระดับกรอบความคิดแบบเติบโต หลังเข้าร่วมกิจกรรมและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากรูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ในแต่ละขั้นตอน ได้สังเคราะห์จาก องค์ประกอบที่สำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต อีกทั้งกิจกรรมตามรูปแบบฝึกอบรมที่เน้น ไปในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับความคิด ความเชื่อ และนำเทคนิคทางจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้

ในการฝึกอบรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของนักศึกษาให้มีแนวโน้มไปในลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับที่ Dweck (2006) การอบรมเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต รวมถึงวิธีการประยุกต์ใช้ในการเรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต มีผล คือ นักเรียนที่เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ รู้สึกว่าหลุดออกจากความเชื่อที่บั่นทอนทำให้ค้นพบพลังสมองที่แท้จริงและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ

**ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร** อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มี 8 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยแบ่งการพัฒนาเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต และมีขั้นตอนการพัฒนา 2 รูปแบบ คือ ขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การรับประสบการณ์ ชั้นที่ 2 การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นชั้นที่ 3 การสร้างมโนทัศน์ และชั้นที่ 4 การประยุกต์ใช้แนวคิด นำหลักการไปใช้ และขั้นตอนการปรับกรอบความคิด มี 4 ขั้นตอน คือ ชั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดของตัวเอง ชั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด ชั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต และชั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโตในชีวิตจริง

ผลการสร้างหลักสูตรที่ได้ น่าจะเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็คนี้ ได้มีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการ เป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการใช้หลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลและปรับปรุงการใช้หลักสูตร โดยผ่านการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูเพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด เทคนิค ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การปรับกรอบความคิดแบบเติบโต การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และมีการศึกษาข้อมูลกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูระดับ

ประถมศึกษา และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับกรอบความคิด ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาครูเพื่อปรับกรอบความคิดครู โดยสัมภาษณ์ถึงแนวทางการปรับกรอบความคิดครู แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับกรอบความคิดครูในการจัดเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อมากำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้อง ต่อเนื่องสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนาหลักสูตรของ Tabá (1962) ที่ว่าการพัฒนาหลักสูตรแบบ Bottom up approach หรือวิธีการจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ควรมีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้ 1) วินิจฉัยความต้องการ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย 3) คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ 4) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 5) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล และยังกล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรทุกรูปแบบควรประกอบๆ ไปด้วย จุดประสงค์ทั่วไป จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรมีสี่ส่วน คือ คือ จุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์ เนื้อหา/ประสบการณ์ วิธีการจัดประสบการณ์/วิธีสอน และการประเมินผล ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรภัทร ไม้ไหว (2559) ได้วิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร 5 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม มีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรและเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงผลการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร พบว่าครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาโร เฟิงส์วีสต์ และคณะ (2560) ได้วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการพัฒนา เป็น 5 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ครูสอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ระยะที่ 2 การสร้างหลักสูตร ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร ระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรม และระยะที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัย พบว่าครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวน่าจะเนื่องมาจากหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัด การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ได้ผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนการพัฒนาที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตามทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร โดยมีสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านกรอบความคิดครู การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ เป็นการผสมผสานหลักการ แนวคิดอย่างเหมาะสม ผ่านกระบวนการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอนที่ถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่ การศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาครู หลักสูตรการพัฒนาครู กรอบความคิดจากทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) การเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ด้านการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านจิตวิทยา (การปรับกรอบความคิด) รวม 5 ท่าน โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอน ภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนด องค์ประกอบของหลักสูตร ที่ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล แล้วจึงนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร และปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วทำการทดลองใช้หลักสูตร โดยนำผลมาวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้จริง จากนั้นนำหลักสูตรไปใช้จริงกับครูกลุ่มตัวอย่าง และประเมินและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งทำให้หลักสูตรมีมาตรฐานสูง ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร ไม้ไหว่ (2559) ที่พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นิชากร นิธิวุฒิปากย์ วาโร เฟิงส์สวัสดิ์, และทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2560) ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมการจัด การเรียนรู้แบบโครงการงาน ของครูสอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

### ตอนที่ 3 ผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูมีกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ก่อนการพัฒนา มีกรอบความคิดแบบยึดติดและมีกรอบความคิดแบบเติบโตบางส่วน (Fixed Mindset and Some Growth Mindset) ( $\bar{X}$ =2.40, S.D.= 0.00) และหลังรับการพัฒนามีกรอบความคิดแบบเติบโต และมีแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Fixed Mindset) ( $\bar{X}$ =3.14, S.D.=0.08) น่าจะเนื่องมาจาก

1.1 หลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร มีความเป็นมาตรฐานสูง ซึ่งมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด มีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ แบ่งการดำเนินการ เป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการใช้หลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลและปรับปรุงการใช้หลักสูตร โดยผ่านการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ในการพัฒนาครูเพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด เทคนิค ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และมีการศึกษาข้อมูลกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

1.2 การดำเนินการพัฒนาครูเป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตามโครงสร้างของหลักสูตร มี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรอบความคิด ค้นพบกรอบความคิดของตนเองที่มี และเรียนรู้วิธีการปรับกรอบความคิดของตนเองด้วยตนเอง โดยเริ่มจากกิจกรรม Brain and Mindset เพื่อให้ครูรับรู้ เข้าใจระบบการทำงานของสมอง ความหมาย ความสำคัญ ประเภท คุณลักษณะของกรอบความคิด ตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง เรียนรู้วิธีการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนเอง ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต โดยในระยะนี้ใช้ขั้นตอนการพัฒนา 2 รูปแบบ คือ ขั้นตอน การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มี 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การรับประสบการณ์ ขั้นที่ 2 การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นที่ 3 การสร้างมโนทัศน์ และขั้นที่ 4 การประยุกต์ใช้แนวคิดหลักการ ไปใช้ และขั้นตอนการปรับกรอบความคิด มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิด ของตัวเอง ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบ ยึดติด ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต ในชีวิตจริง จากนั้นเข้าสู่การพัฒนาใน ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัด

การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในระยะนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้ตรวจสอบและรับรู้กรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เรียนรู้วิธีการ หรือแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต โดยเริ่มจากกิจกรรมการวัด Mindset ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ระบุงกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองที่มี และเรียนรู้วิธีการปรับให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต เรียนรู้หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่ ส่งเสริมความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และความสามารถด้านการวัดและประเมินผล รวมทั้งวางแผนการนำวิธีการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไปใช้จริง ในระยะนี้ใช้ขั้นตอนการปรับกรอบความคิด 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดของตัวเอง ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโตในชีวิตจริง จากนั้นเข้าสู่ การพัฒนา ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต การพัฒนาระยะนี้เปิดโอกาสให้ครู นำความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตไปประยุกต์จริงในชั้นเรียน จากนั้นครูประเมินตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนผลการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของตน และสะท้อนผลการพัฒนาความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตของตนเอง

1.3 ในการพัฒนาครูผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการใช้สื่อที่หลากหลาย ทันสมัย น่าสนใจ สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร และมีความใกล้เคียงกับบริบทของครูผู้เข้ารับการพัฒนา กระตุ้นความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกให้ครูได้คิดไตร่ตรอง พิจารณาผลดีและผลเสียของความคิด ความเชื่อ ส่งผลถึงการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนเองไปสู่กรอบความคิดแบบเติบโต

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Carol S. Dweck (2006, pp. 5-6) ที่ว่าเมื่อบุคคลยอมรับกรอบความคิดตนเองแล้วจะเป็นเหมือนการวางกรอบความคิด มุมมอง เจตคติ และความเชื่อที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะมีความอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมและการดำรงชีวิต นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bridget Kilmer Mowbray (2014) ที่ว่าการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของครูเกิดขึ้นในช่วง 3 ระยะ คือ ระยะเริ่มต้น ระยะเตรียมการ และระยะปฏิบัติการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งสามระยะนี้ สอดคล้องกับสามขั้นตอนของโมเดลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (the Transtheoretical Model of Behavioral Change) ของ Prochaska, & Diclemente (1983) รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ Carol S. Dweck (2006, p. 221) ที่พบว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตและวิธีการ

ประยุกต์ใช้ในการเรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต ทั้งหมดติดต่อกัน 8 รอบ พบว่า นักเรียนที่เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ รู้สึกว่าหลุดออกจากความเชื่อที่บั่นทอนทำให้ค้นพบพลังสมองที่แท้จริง และเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557, p. 226) ที่ว่ากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ประถมศึกษา มีขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดในการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของครู คือ การสร้างความตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำสู่การยอมรับตนเองด้วยการทำให้ครูเปิดใจยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ จะต้องทำให้ครูเกิดการเข้าใจตนเองด้วยการใคร่ครวญตนเองจากการประเมิน การทำงานของตนเอง จากความคาดหวังที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเองนำไปสู่การมองเห็นข้อผิดพลาดของตนและนำมาแก้ไขตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนะดี สุริยะจันทร์หอม และ อารยา ปิยะกุล (2561) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระดับปริญญาตรี พบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระดับปริญญาตรี มีระดับกรอบความคิดแบบเติบโตสูงขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ และระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากรูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ในแต่ละขั้นตอนได้สังเคราะห์จากองค์ประกอบที่สำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต อีกทั้งกิจกรรมตามรูปแบบฝึกอบรมที่เน้นไปในทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการปรับความคิด ความเชื่อมีจำนวน 16 ครั้ง ซึ่งมากพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของนักศึกษาให้มีแนวโน้มไปในลักษณะของกรอบความคิด แบบเติบโตซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะดี สุริยะจันทร์หอม (2561) ที่พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและเทคนิคทางจิตวิทยา โดยใช้หลักการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย และทฤษฎี ทางปัญญาสังคม มาทำการสังเคราะห์ หลักการ และรูปแบบการเสริมสร้างโกรวิธ มายด์เซต มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง (Self-Analysis: S) ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนดเป้าหมาย (Plan for Goal: P) ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการ และขจัดอุปสรรค (Action and Elimination: A) ขั้นที่ 4 สะท้อนด้วยตนเอง (Self- Reflection: S) และขั้นที่ 5 ประยุกต์สู่ชีวิตจริง (Apply to real life: A) ผลการทดลองรูปแบบ พบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยของกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้หลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตหลังการพัฒนา** สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 น่าจะเนื่องมาจาก

2.1 หลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรมีมาตรฐาน กระบวนการสร้างพัฒนาครูให้ความสำคัญกับการนำหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) มาใช้ในกิจกรรมพัฒนาครูร่วมกับการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) และหลักการทางจิตวิทยาที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อของตนเอง ที่ส่งผลปรับกรอบความคิด และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบแบบเติบโตของครู

2.2 การดำเนินการพัฒนาครูเป็นระบบ มีการดำเนินการจัดกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ตามแผนที่กำหนด 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรอบความคิด ค้นพบกรอบความคิดของตนเองที่มี และเรียนรู้วิธีการปรับกรอบความคิดของตนเองด้วยตนเอง ครูรับรู้ เข้าใจระบบการทำงานของสมอง ความหมาย ความสำคัญ ประเภท คุณลักษณะของกรอบความคิด ตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง เรียนรู้วิธีการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนเองให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ส่วนสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู คือการพัฒนาครูใน ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในระยะนี้ เน้นให้ครูได้ตรวจสอบและรับรู้กรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เรียนรู้วิธีการ หรือแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต โดยเริ่มจากกิจกรรมการวัด Mindset ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของตนเอง ระบุงกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองที่มี และเรียนรู้วิธีการปรับให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการนำหลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) และวิธีสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching) มาใช้ในส่งเสริมความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และความสามารถด้านการวัดและประเมินผล รวมทั้งวางแผนการนำวิธีการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไปใช้จริง ในระยะนี้ใช้ขั้นตอนการปรับกรอบความคิด 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 พิจารณากรอบความคิดของตัวเอง ขั้นที่ 2 พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด ขั้นที่ 3 พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต และขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้



กรอบความคิด แบบเติบโตในชีวิตจริง จากนั้นเข้าสู่การพัฒนา ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อน ผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต การพัฒนาในระยะนี้ครูได้นำความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปประยุกต์จริงในชั้นเรียน จากนั้นครู ประเมินตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนผลการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของตน และสะท้อนผล การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิด แบบเติบโตของตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต และการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองให้ดีขึ้นต่อไป ซึ่งทำให้ครูมีความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตหลังการพัฒนา สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006, pp. 5-6) ที่ว่า เมื่อบุคคล ยอมรับกรอบความคิดตนเองแล้วจะเป็นเหมือนการวางกรอบความคิด มุมมอง เจตคติ และความเชื่อ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะมีความอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมและการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rheinberg (2001) ที่ได้ศึกษากรอบความคิดครูใหม่ที่เริ่ม บรรลุปีแรก โดยครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะเชื่อว่า นักเรียนของตนไม่สามารถพัฒนา ความสามารถทางสติปัญญาได้ เพราะความฉลาดหรือความสามารถนั้นถูกกำหนดมาแล้ว ทำให้ครูคิดว่า ตนจะไม่สามารถเติมเต็มให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ ขณะที่ครูที่กรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่า ครูสามารถหล่อหลอมนักเรียนของเขาให้มีความสามารถหรือสติปัญญาที่ดีได้เพราะเชื่อว่านักเรียน สามารถพัฒนาได้ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gutshall (2013, p. 1074) ที่พบว่า กรอบความคิดของครูนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อมุมมองในการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดกับผู้เรียนด้วย กล่าวคือ หากครูมีกรอบความคิด แบบเติบโตแล้ว ครูจะทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่โดยไม่คำนึง ความเหน็ดเหนื่อย เพราะเชื่อว่าผู้เรียนของตนจะสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถได้หาก ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและความพยายามที่จะเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัย ของ Gabriella Lwason (2019) ที่ว่า การพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ผ่าน การออกแบบและการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู การสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการสอน ช่วยพัฒนาให้ครูมีกรอบความคิดแบบเติบโตเกี่ยวกับการสอน ซึ่งกรอบความคิด ความเชื่อของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้จะส่งผลที่ยิ่งใหญ่ต่อความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ยังมีผล ในทำนองเดียวกันกับการวิจัยของ ธนะดี สุริยะจันทร์หอม, และอารยา ปิยะกุล (2561) ได้ศึกษา การใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต สำหรับนักศึกษา วิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูมีระดับกรอบความคิดแบบเติบโตสูงขึ้นหลังเข้าร่วม กิจกรรมตามรูปแบบ เนื่องจากรูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ในแต่ละขั้นตอนได้

สังเคราะห์ จากองค์ประกอบที่สำคัญกรอบความคิดแบบเติบโต อีกทั้งกิจกรรมตามรูปแบบฝึกอบรมที่เน้นไปในทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการปรับความคิด ความเชื่อมีจำนวนมากพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของนักศึกษาให้มีแนวโน้มไปในลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมา ยกชู ที่ได้ศึกษาและเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า ความเชื่อครูเกี่ยวกับศักยภาพทางปัญญาและความสามารถของผู้เรียนว่าสามารถพัฒนาได้ คือ ความเชื่อว่าผู้เรียนผู้เรียนที่ตนสอนอยู่มีศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่สามารถพัฒนาให้เติบโตได้ขึ้นจากที่เป็นอยู่ได้ เช่นเดียวกับครูที่มีความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถได้ ประกอบด้วย การสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

**ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้**

**1. ผลการประเมินหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค สรุปได้ว่า**

ครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ใน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจาก

1. คู่มือการใช้หลักสูตรมีความชัดเจนในการนำหลักสูตรไปใช้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการปรับกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2. วิทยากรมีความเข้าใจคู่มือการใช้หลักสูตรและกระบวนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน

3. กระบวนการพัฒนาครูมีการนำสื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ มาใช้ด้วยความหลากหลาย น่าสนใจ ทันสมัย มีความใกล้เคียงกับบริบทของครูผู้เข้ารับการพัฒนา ส่งผลต่อความรู้สึก และสะท้อนคิดสู่การเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อในการจัดการ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็นกรอบความคิดใหม่แบบเติบโต

4. รูปแบบการพัฒนาครูที่มีความหลากหลาย ใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่างแบบ Onsite และ Online เนื่องจากอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

5. กระบวนการพัฒนาครูมีความชัดเจน ดำเนินการตามระยะการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนอย่างครบถ้วน

6. ครูได้มีโอกาสในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปใช้จริงในชั้น และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนและสะท้อนผลการพัฒนากรอบความคิด และผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้

ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนากรอบความคิดและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การออกแบบหลักสูตร ของ Taba (1962, p. 382) ที่ให้ความหมายของ การออกแบบหลักสูตรว่าเป็นการจัดองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยหลักใหญ่ของการออกแบบ คือ การกำหนดกรอบหรือขอบเขต การเรียงลำดับการพิจารณาความต่อเนื่องและการบูรณาการ การออกแบบหลักสูตรต้องออกแบบอย่างมีหลักการ โดยออกแบบวัตถุประสงค์ให้เหมาะกับประเภทและระดับของหลักสูตร ให้มีการประสานกลมกลืนขององค์ประกอบหลักสูตร เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ใน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 259) ที่กล่าวถึงการนำหลักสูตรไปใช้ว่า ผู้เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตรทุกคนต้องได้รับการเตรียมความพร้อมที่จะใช้หลักสูตร ทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตน ต้องอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการหลักสูตรไปใช้ รวมทั้งมีการเตรียมแนวทางการบริหารการใช้หลักสูตร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จได้ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, หน้า 294) ที่ว่า การประเมินหลักสูตรทั้งระบบ เป็นการประเมินด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) ของหลักสูตรที่จะประเมินองค์ประกอบต่างๆของหลักสูตรทั้งหมด คือ เอกสารหลักสูตร วัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสาร ตำรา คู่มือครู หนังสือเรียน แบบฝึกหัด บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร สภาพการใช้หลักสูตรด้านการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศกำกับดูแล การประเมินผล รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่จำเป็นที่จะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของผลผลิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วีรภัทร ไม้ไหว (2559) วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงการประเมินการใช้หลักสูตร พบว่า ครู ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด และสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ รัตนศิริ เข้มราช(2558) ที่ได้ประเมินหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาโลก ตามแนวคิด CIPP Model คือ ด้านบริบท พบว่า นิสิตมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรระดับมากที่สุดในทุกด้าน ด้านปัจจัยนำเข้าในภาพรวมอยู่ระดับมาก ด้านกระบวนการในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และด้านผลผลิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาโร เฟิงส์วีสต์ (2560) ที่ได้ประเมินหลักสูตร

การฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมโดยการวัดจากค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด จากการประเมินผลความก้าวหน้าระหว่างฝึกอบรมและแบบทดสอบหลังจากจบหลักสูตรการฝึกอบรมตามเกณฑ์กำหนด 80/80 แสดงว่าประสิทธิภาพของผลเข้าเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ได้กำหนดไว้ 80/80

**2. ผลการปรับปรุงหลักสูตรปรับรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค** สรุปได้ว่าควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาให้เป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบ Onsite และแบบ Online เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และปรับปรุงเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเพื่อปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรนี้ สอดคล้องกับแนวคิด การปรับปรุงหลักสูตร ของ Taba (1962) ที่ว่าการปรับปรุงหลักสูตร คือ การเปลี่ยนแปลงลักษณะเฉพาะบางลักษณะของหลักสูตร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงความคิดหรือความเชื่อพื้นฐานของหลักสูตร หรือ องค์กรผู้รับผิดชอบหลักสูตร สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560, น. 325) ที่ว่าการปรับปรุงหลักสูตรเป็นการทำหลักสูตรให้ดีขึ้นในบางส่วน ไม่กระทบโครงสร้างและความเชื่อพื้นฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรของ ของ รัตนศิริ เข้มราช (2558) ที่ได้ประเมินหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาโลกตามแนวคิด CIPP Model พบว่า การปรับปรุงหลักสูตรในอนาคตควรเพิ่มทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นการเตรียมผู้เรียนที่จะต้องไปเป็นผู้สอนภาษาอังกฤษจริงๆ เมื่อจบการศึกษารวมทั้ง ควรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยจริงๆ ตามความเปลี่ยนแปลง และตัดวิชาที่ไม่ทันสมัยออก และควรเปิดรายวิชาภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษาให้มากขึ้น เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับผู้เรียนที่มีความรู้ไม่เท่ากันและจำเป็นต้องพัฒนาในทักษะที่ต่างกัน โดยจัดสอบ Placement ภาษาอังกฤษก่อนเข้าเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาโร เฟ็งสวัสดี (2560) ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการปรับปรุงหลักสูตรหลังจากนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า เนื้อหา รายละเอียดและแบบทดสอบวัดความรู้ที่กว้างเกินไปไม่ครอบคลุมหลักสูตรการจัดกิจกรรมกับระยะเวลาที่ไม่สอดคล้องกัน โดยปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่ 1) ปรับเวลาทำกิจกรรมบางกิจกรรมเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด ด้วยการเพิ่มเวลาทำกิจกรรมให้มากขึ้น ให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ไม่ใช้การเลือกตัวแทนกลุ่มเท่านั้น 2) ปรับปรุงการเรียงลำดับกิจกรรมให้มีความสอดคล้องต่อเนื่องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า กรอบความคิดของครูหลังการพัฒนามีลักษณะกรอบความคิดแบบผสมผสาน คือ มีกรอบความคิดแบบเติบโตและมีกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน (Growth Mindset and Some Fixed Mindset) ดังนั้นเมื่อนำหลักสูตรไปใช้จึงควรมีการปรับกิจกรรมและนำเทคนิคทางจิตวิทยามาใช้ให้เหมาะกับกลุ่มครูที่เข้าร่วมพัฒนาที่มีระดับกรอบความคิดแตกต่างกัน

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต รูปแบบผสมผสานแบบ Onsite และ Online เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน

2.2 เนื่องจากผลการวิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรในเรื่องระยะเวลาในการพัฒนาครู ซึ่งการปรับกรอบความคิดต้องใช้เวลาในการพัฒนา ดังนั้นควรมีการติดตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในระยะยาว เพื่อติดตามการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตที่คงอยู่ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้มีคุณภาพต่อไป

2.3 ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของกรอบความคิด ด้านการเผชิญความท้าทาย และด้านการเผชิญต่ออุปสรรค ควรจะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลการประเมินต่ำสุด



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 -2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลญูณ เพชรภรณ์. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามทฤษฎีพหุปัญญา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2553). *พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิ่งแก้ว รัชอินทร์. (2553). *แหล่งรวมความรู้ จากกิ่งแก้ว รัชอินทร์: แนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร*. สืบค้น 18 เมษายน 2562, จาก [http://kingkaew2010.blogspot.com/2010/11/blog-post\\_06.html](http://kingkaew2010.blogspot.com/2010/11/blog-post_06.html)
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม ใน เอกสารคำสอน ประกอบการสอนวิชา ปว. 671 การฝึกบุคลากรสำหรับการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษณา ยกชู, และคณะ. (2562). *กรอบคิดองกงามของครูในการพัฒนาผู้เรียน: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา*. *Hatyai Academic Journal*, 17(2), 109-125.
- จตุรนต์ ฉายแสง. (2557). *8 นโยบายการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จารุวรรณ มโนมัยกิจ. (2559). *การพัฒนาหลักฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 6, 3.

- จินตนา ศรีสารคาม. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง, สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, รังสรรค์ มณีเล็ก, เพ็ญอรุณ ปรีดีติติก, และสุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2558). *การศึกษาศาภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซัชรีย์ บุณนาค. (2018). ปัญหาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย และข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ปี 2564 – 2568. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 – Articles, 2, 1*.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2560). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- จาริณี ตรีวิธัญญ. (2550). *การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. (2553). *นโยบายการพัฒนาการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิชากร นิธิวุฒิกาศย์, วาโร เพ็งสวัสดิ์, และทงศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 37-51.
- दनัย เทียนพุด. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุด. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงค์.



- ดุขฎฐฎ โยเลลา. 2557). การศึคษาการจ้ดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 7(1), 18–32.
- ทิพย์สุดา ทวีสิทธิ์. (2560). การพัฒนาชุดความคิด. คู่มือการพัฒนาวิชาชีพครู. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ณะติ สุริยะจันทร์หอม, และอารยา ปิยะกุล. (2561). ผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้างโครงข่ายเขต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู. วารสารราชพฤกษ์, 16(3), 56–63.
- จ้าง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา. กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). ปาฐกถาเรื่อง “Education Reform & Entrance 4.0”. สืบค้น 15 มีนาคม 2562, จาก <http://www.moe.go.th/websm/2016/nov/461.html>
- บ้อง เสรีรัตน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- บ้อง เสรีรัตน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา. วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 17 (1)
- บุญเกิด กลุ่มทุกสิ่ง, สมุท, ช้านาญ, และสมศักดิ์ สีลา. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 58–68.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ. (2552). เทคนิคการฝึกอบรม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. 116 (ตอนที่ 74 ก), น. 3.
- พวงชมพู โจนส์. (2559). การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากรในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 8(1), 1–9.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์น้ธ เดชะคุปต์. (2558). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พองศรี. (2553). เทคนิควิธีการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). *กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มนนิภา ชูติบุตร. (2553). *การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเพิ่มพลัง ของกลุ่มนิเทศ ติดตามและ  
ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3.  
สืบค้น 10 พฤษภาคม 2562, จาก [http://spbkk1.sesao1.go.th/kmresearch/  
datareserch/mon/empowered.pdf](http://spbkk1.sesao1.go.th/kmresearch/datareserch/mon/empowered.pdf).*
- มานิตย์ มากเมือง. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มารุต พัฒนาผล. (2560). *การโค้ชเพื่อเสริมสร้าง Growth mindset ของผู้เรียน. เอกสารประกอบการ  
เรียนรู้ รายวิชาสัมมนานวัตกรรมโค้ชเพื่อการรู้คิด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2557). *การประเมินโครงการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ของสถาบันภาษาอังกฤษ.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- มาลินี บุญยรัตพันธุ์. (2558). *หลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.
- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2557). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การ  
เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนศิริ เข้มราช. (2558). *การประเมินหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ  
ในฐานะเป็นภาษาโลก (รายงานผลการวิจัย)*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.  
โรงพิมพ์ราชบัณฑิตยสถาน.*
- วรภรณ์ แต่งผล. (2554). *การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยี  
สารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วัฒน์ บุญกอบ. 2552. *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒน์ บุญกอบ. 2557. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เกียรติอาเซี่ยน บุ๊คส์
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2549). *เอกสารคำสอนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. พิษณุโลก:  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้ เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตาตาพับลิเคชั่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *ครูเพื่อศิษย์ เต็มหัวใจให้การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- วิจิตร อวาทกุล. (2550). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปริ้นท์.
- วิเชียร ชิวพิมาย. (2532). *การฝึกอบรมและคู่มือวิทยากร*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2550). *การเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน*. สืบค้น 10 มีนาคม 2562, จาก <http://www.se-edlearning.com/>
- วีรภัทร ไม้หว. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศุทธิณี ชวนไชยสิทธิ์, และกาญจนา ปราบพาล. (2552). *การศึกษายุทธศาสตร์การสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนิสิตมหาวิทยาลัยในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันภาษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มูลนิธิยุวสถิรกุล. (ม.ป.ป.). *การพัฒนากรอบความคิด Growth Mindset*. สืบค้น 23 มีนาคม 2562, จาก <http://www.cepthailand.org/news/412863>
- สงัด อุทรานันท์. (2532). *ทฤษฎีหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สตรีเอวา จำปารัตน์. (2557). *รูปแบบกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 20(1), 67-84.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *ค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติ ชั้นพื้นฐาน (O-NET) ปี การศึกษา 2555 - 2556*. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). *ข้อค้นพบจาก PISA 2018 เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) บทความ: Focus ประเด็นจาก PISA ฉบับที่ 49 (มกราคม 2563)*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2563, จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/issue-2020-49/>
- สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ: Organization and management*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

- สมใจ กงเดิม. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- สมใจ กงเดิม. (2556). *การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมบัติ คชสิทธิ์, จันทน์ อินทรสุด, และธนกร สุวรรณพฤษ. (2560). การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียนยุค THAILAND 4.0. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(2), 175-186
- สสวท. (2557). *ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ (ฉบับสมบูรณ์)*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.
- สายัญ ทองศรี. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูช่วงชั้นที่ 1 ที่ไม่วุฒิกการศึกษาสาขาการสอนภาษาอังกฤษ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิสถิตินุศ. (2558). *อัจฉริยะหรือพรสวรรค์ไม่สำคัญเท่า Growth Mindset*. สืบค้น 20 มีนาคม 2562, จาก [http://leader.innoobec.com/wp-content/uploads/2016/02/Mindset-Book-Final\\_11JUN2015.compressed.pdf](http://leader.innoobec.com/wp-content/uploads/2016/02/Mindset-Book-Final_11JUN2015.compressed.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- ลำลี ทองธิว. (2551). *วิวัฒนาการทฤษฎีหลักสูตรและกรอบแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมการ*. ม.ป.ท.:  
ม.ป.พ.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตร*. เชียงใหม่:  
เดอะโนว์เลจ เซ็นเตอร์.
- สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2535). *การวิจัยการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2540). *วิธีสอนสื่อสารทักษะฟังภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2548). *วิธีการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2559). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สุรียา มนต์รักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการ  
ปฏิบัติงานของขอบังคับครุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
เพชรบุรี เขต 1 (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสกสรร สนวน. (2554). *การพัฒนาบุคลากรแนวใหม่: ผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร*. สืบค้น 20 มิถุนายน  
2562, จาก <https://blog.mcp.ac.th/?p=34373>
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2554). *การฝึกอบรมเชิงระบบ: ทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อริสรา ธนาปกิจ. (2555). *คนไทยไร้ความกล้า ส่งผลพูดภาษาอังกฤษรบกวนทั่วโลก*. เดลินิวส์ (22  
พฤศจิกายน 2555).
- อรุณี วิริยะจิตรา. (2532). *การเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- อรุณี วิริยะจิตรา. (2555). *เหลี่ยมหลังแลหน้าการสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: หน้าต่างสู่โลกกว้าง.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). *Career Development in Practice (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ:  
เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2560). *เทคนิคการวางแผนอาชีพและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2561). *การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Alerson, L. (2017). *Growth Mindset: The Door to Achieving More*. Retrieved September 20, 2018, from <https://www.freebooks.net/ebook/Growth-Mindset-The-Door-to-AchievingMore/pdf?dl> & preview
- Anderson, E. (2006). *Growing great employees: Turning ordinary people into Extraordinary Performers*. USA: Galloard.
- Anderson, M. (2016). *Learning to Choose Choosing to Learn: The Key to Student*
- Aronson, J., C. Fried, & C. Good. (2002). Reducing The Effects of Stereotype
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and teacher education*, 27(1), 10-20.
- Ayers, J. C. (2015). *Encouraging a growth mindset* (Doctoral dissertation, Evergreen State College).
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and company.
- Beauchamp, D. A. (1975). *Curriculum Theory* (3 rd ed.). Illinois: The Kagg Press.
- Beauchamp, D. A. (1981). *Curriculum Theory* (4 th ed.). Illinois: F.E. Peacock Publisher.
- Beck JS. (1995). *Cognitive therapy: basics and beyond*. New York: Guilford Press 1995.
- Beebe, S. A., Mottet, T. P., & Roach, K. D. (2012). *Training & Development: Communicating for Success*. Boston: Peterson Education.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 6th ed. Singapore: McGrawHill.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 6th ed. Singapore: McGrawHill.
- Binet, A. (1911). Modern ideas about children, trans. *Suzanna Heisler (Menlo Park, CA, 1975)*. N.P.: n.p.
- Blackburn, B. (2015). *Motivating Struggling Learners: 10 Ways to Build Student Success*. New York, NY: Routledge.
- Blackwell, L, S., Trzesniewski, K, H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theory of intelligence predict achievement. *Child Development*, 78(1), 246-263.

- Blanchard, P. N., Thacker, J.W. (2007). *Effective training: Systems, strategies, and practices* (3rd ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Bloom, Benjamin S. (1956). *Taxonomy of Education Objectives*. New York: David Mckay Co.
- Bobbitt, Flanklin. (1918). *The Curriculum*. Boston: Houghton Mifflin.
- Bobich, A. M., & Mitchell, B. L. (2017). Transforming dental technology education: Skills, knowledge, and curricular reform. *Journal of Dental Education*, 81(9), eS59-eS64.
- Bridget Kilmer Mowbray. (2014). *Transformation of Teacher Beliefs Regarding Intelligence Theory*. Cardinal Stritch University, Milwaukee.
- Brock, A., & Hundley, H. (2016). *The Growth Mindset Coach: A Teacher's Month-by-Month Handbook for Empowering Students to Achieve*. Berkeley, CA: Ulysses Press.
- Brooks, R., & Goldstein, S. (2008). The mindset of teachers capable of fostering resilience in students. *Canadian Journal of School Psychology*, 23(1), 114-126.
- Brown, H. D., & Abeywickrama, P. (2010). *Language assessment: Principles and classroom practices* (Vol. 10). White Plains, NY: Pearson Education.
- Brown, S. and Gillis, M. (1999). Using reflection thinking to develop personal philosophies. *Journal of Nursing Education*, 38(4): 171-175.
- Burnette, J. L., Russell, M. V., Hoyt, C. L., Orvidas, K., & Widman, L. (2018). An online growth mindset intervention in a sample of rural adolescent girls. *British Journal of Educational Psychology*, 88(3), 428-445. doi:10.1111/bjep.12192.
- Burnette, J. L., Russell, M. V., Hoyt, C. L., Orvidas, K., & Widman, L. (2018). An online growth mindset intervention in a sample of rural adolescent girls. *British Journal of Educational Psychology*, 88(3), 428-445. doi:10.1111/bjep.12192.
- Burnette, J. L., Russell, M. V., Hoyt, C. L., Orvidas, K., & Widman, L. (2018). An online growth mindset intervention in a sample of rural adolescent girls. *British Journal of Educational Psychology*, 88(3), 428-445. doi:10.1111/bjep.12192.
- Calderón, M., Slavin, R., & Sánchez, M. (2011). Effective instruction for English learners. *The Future of Children*, 103-127.

- Canale M. & Swain M. (1980). *Theoretical Base of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing*. N.P.: n.p.
- Cao, Y. (2011). Investigating situational willingness to communicate within second language classrooms from an ecological perspective. *System*, 39(4), 468-479.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (9th ed.) New York: McGrawHill.
- Cellisen personal communication. (2005). *The professor of 21th Century Universal Teaching Competencies*. Retrieved November, 20, 2020, from: <http://www.algonquincollege.com>
- Chan, D. W. (2012). Life satisfaction, happiness, and the growth mindset of healthy and unhealthy perfectionists among Hong Kong Chinese gifted students. *Roeper Review*, 34(4), 224–233.
- Chance, R.C. (2014). *The Relationship Between Mindset, Goal Orientation, and Happiness Among Minority Science Students* (Master's thesis). California: California State University.
- Chicago Public School Education. (2005). *Building instructional Capacity (Online)*.
- Corcoran, & Geortz. (1995). Instructional capacity and high performance schools. *Educational Research*, 27-31.
- Cottrell, S. (2018). *Mindfulness for Students*. London: Palgrave.
- Cranton, P. (2002). *Teaching for transformation*. In J.M. Ross-Gordon (ed.), *New directions for adult and continuing education: No. 93. Contemporary viewpoints on teaching adults effectively* (pp. 63-71). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dawood, S., Yalch, M. M., Donnellan, M. B., & Moser, J. S. (2014). The role of implicit theories in mental health symptoms, emotion regulation, and hypothetical treatment choices in college students. *Cognitive Therapy and Research*, 39(2), 120-139.
- Devid, P. (1980). *Curriculum design and development model of a curriculum design system*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.



- Dirkx, J. M. (2017). *The transformative dimensions of global learning experiences: An overview*. Retrieved November 20, 2020, from [http://www.nafsa.org/\\_/File/\\_/2017colloquia/2017\\_assessment\\_drikx\\_dimensions.pdf](http://www.nafsa.org/_/File/_/2017colloquia/2017_assessment_drikx_dimensions.pdf)
- Dockterman, D., & Blackwell, L. (2014). Growth mindset in context: Content and culture matter too. *International Center for Leadership in Education*, 1-4.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. New York: Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2000). *Mindset ใช้ความคิดเอาชนะโชคชะตา*. กรุงเทพฯ: วีเลิร์น.
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories their role in motivation, personality, and development*. New York, NY: Routledge.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to approach to Motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theory and their role in judgments and reactions: A world from two perspective. *Psychological Inquiry*, 6(4), 267-285.
- Dweck, C., & Elliott, E. S. (1983). Achievement Motivation. In P. H. Mussen (Ed.), *Handbook of Child Psychology* (Vol. 4, pp. 643-691). New York: John Wiley.
- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. New York: Random House.
- Dweck, C.S. (2007). *Self-Theories: The Mindset of a Champion*, Sport and Exercise Psychology. *International Perspectives*, 20(1), 15-23.
- Dweck, C.S. (2008). Can personality be change? The role of beliefs in personality and change. *Current Directions in Psychological Science*, 17(6), 391-394.
- Dweck, C.S. (2010). *Can we make students smarter?*. Education Canada, 49(4), 56-61.
- Dweck, C.S. (2013). Implicit theories. In P. A. Van Lange et al. (Eds). *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2. pp. 43-61). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dweck, C.S. (2015). Teachers' mindset: Every student has something to teach me. *Educational Harizons*, 93(2), 10-14.
- Esparza, J., Shumow, L., & Schmidt, J. A. (2014). Growth mindset of gifted seventh grade students in science. *NCSSMST Journal*, 19(1), 6-12.

- Fang, F., Kang, S., & Liu, S. (2004). *Measuring mindset change in the systemic transformation of education*. N.P.: Association for Educational Communications and Technology.
- Finocchiaro, M., & Sako, S. (1983). *Foreign Language Testing: A Practical Approach*. New York: Regents.
- Fogarty, R. (2016). *Invite Excite Ignite: 13 Principles for Teaching, Learning, and Leading, K –12*. New York, NY: Teachers College Press.
- Frank, A. T. (2018). *A phenomenological study of teacher perspective on implementing a growth mindset with English language learners*. Lamar University-Beaumont.
- Freire, Paulo. (1960). *Empower*. Retrieved May 18, 2020, from: [http://www. anamai. moph.go.th/newsletter/empower/history.html](http://www.anamaimoph.go.th/newsletter/empower/history.html)
- Gagne, Robert M., & Medsker, Karen L. (1996). *The Conditions of Learning Training Applications*. Florida: Harcourt Brace.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2006). *Contemporary Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gero, G. P. (2013). *What drives teachers to improve? The role of teacher mindset in professional learning (Doctoral dissertation)*. California: The Claremont Graduate University
- Gi-Pyo Park, & Lee, Hyo-Woong. (2006). The characteristics of effective English teachers as perceived by high school teachers and students in Korea. *AsiaPacific Education Review*, 7(2), 236-248.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479-507
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2000). *Collective teacher efficacy: It meaning, measure, and impact on student achievement*. American Educational Threaten African American College Students by Shaping Theories of Intelligence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(1), 113-125.

- Goldberg, G. (2016). *Mindset & Moves: Strategies that Help Readers Take Charge*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Goldstein, I.L. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. USA: BROOKS COLE Publishing Company.
- Goldstein, S. & Brooks, R. (2007). *Understanding and managing Children's Classroom Behavior: Creating Sustainable, Resilient Schools*. New York: John Wiley & Sons.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: Teachers College.
- Grant, H., & Dweck, C. (2003). Clarifying Achievement Goals and their Impact. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 85(3), 541–553.
- Gregory, G., & Kaufeldt, M. (2015). *The Motivated Brain: Improving Student Attention, Engagement, and Perseverance*. Alexandria, Virginia: ASCD.
- Gutshall, C. A. (2013). Teachers' mindsets for students with and without disabilities. *Psychology in the Schools*, 50(10), 1073-1083.
- Hattie, J. A. C. (2012). *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning*. London: Routledge.
- Haukås, Å. (2016). Teachers' beliefs about multilingualism and a multilingual pedagogical approach. *International Journal of Multilingualism*, 13(1), 1-18.
- Hildrew, C. (2018). *Becoming Mindset School: The Powerful of Mindset to Transform Teaching, Leadership and Learning*. New York, NY: Routledge.
- Hoffer, W. (2016). *Cultivating STEM Identities: Strengthening Student and Teacher Mindsets in Math and Science*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Hymes, D. (1971). Competence and performance in linguistic theory. *Language acquisition: Models and methods*, 1, 3-28.
- Illinois Center for School Improvement. (2016). *Habits of Mind – Developing a Growth Mindset. Material for the Illinois Center for School Improvement, a Partnership between the Illinois State Board of Educational and American Institute for Research*. Federally Funded Unless Otherwise Noted.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management* (12nd ed.) Singapore: McGrawHill.

- Johnson, & Johnson. (1991). *Learning Together and Alone: Cooperative Commutative and Individualistic Learning*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). Making cooperative learning work. *Theory into practice*, 38(2), 67-73.
- Kagan, S., & Kagan, M. (1994). *Cooperative Learning*. San Clemente.
- King, R. B. (2012). How you think about your intelligence influences how adjusted you are: Implicit theories and adjustment outcomes. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 705–709.
- Knowles, S. M. (1980). *The adult learner: A neglected species* (2nd ed.). Houston: Gulf Publishing.
- Kolb, A., & Kolb, D. (2018). Eight important things to know about the experiential learning cycle. *Australian educational leader*, 40(3), 8-14.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: experiences the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krashen, S. D. (1982). *Principles and practice in second language acquisition*. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, & Morgan. (1970). *Determining sample size for research activities of Educational and Psychological Measurement*, 30(10), 608 – 609.
- Larsen-Freeman, D. (2002). *Techniques and Principles in Language Teaching* (2nd ed.) Oxford: OUP.
- Lee J, Cronbach. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed). New York: Harper & Row Publisher.
- Lee, Y. H., Heeter, C., Magerko, B., & Medler, B. (2012). Gaming mindsets: Implicit theories in serious game learning. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(4), 190–194.
- Luna, B. (2009). *The Maturation of Cognitive Control and the Adolescent Brain. From Attention to Goal-Directed Behavior: Neurodynamical, methodological and Clinical Trends*. Heidelberg, Germany: Springer-Verlag.
- Mary Cay Ricci. (2017). *Mindsets in the Classroom: Building a Growth Mindset Learning Community*. Paperback–September, 1, 2013.

- Mc Clelland, D. (1973). *Testing for competency rather than for intelligence*. American on adult learning theory. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mc Neil, J. D. (1981). *Curriculum: A Comprehensive Instruction*. Boston: Little Brow and Company.
- McGraner, K., & Saenz, L. (2009). *Preparing teachers of English language learners*. TQ Connection Issue Paper. National Comprehensive Center for Teacher Quality.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey Bass.
- Mezirow, J. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2003). Transformative learning as discourse. *Journal of Transformative Education*, 1(1), 58–63.
- Mezirow, J., & Taylor, E. (2009). *Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace and Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, Jack., Taylor, Edward W., and Associates. (2009). *Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace, and Higher Education*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass, 2009.
- Miele, Perez, & Butler. (2019). *Elementary School Teachers' Growth Mindsets Predict Their Differential Treatment of High Versus Low Ability Students*. (Doctoral dissertation). Boston: University of Boston College.
- Molden, D. C., & Dweck, C. S. (2006). Finding” meaning” in psychology: a lay theories approach to self-regulation, social perception, and social development. *American Psychologist*, 61(3), 192.
- Mondy, R. W. 2014. *Human Resource Management* (13th ed.). New York: Pearson
- Moser, J. S., Schroder, H. S., Heeter, C., Moran, T. P., & Lee, Y. H. (2011). Mind your errors: Evidence for a neural mechanism linking growth mind-set to adaptive posterior adjustments. *Psychological Science*, 22(12), 1484–1489.
- Motivate & Achievement*. Alexandria, VA: ASCD.
- Mueller, C. M., & Dweck, C. S. (1998). Praise for intelligence can undermine children’s motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 33–52.

- Murphy, L., & L. Thomas. (2008). Dangers of a Fixed Mindset: Implications of Self-Theories Research for Computer Science Education. *ACM SIGCSE Bulletin*, 40(3), 271-275.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development: A Management Tool*. Housto: Gulf.
- Neagley, Ross L., & Dean Evans N. (1967). *Handbook for effective curriculum development*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Ng, B. (2018). The Neuroscience of Growth Mindset and Intrinsic Motivation. *Brain Sci.*, 8, 20; doi: 10.3390/brainsci8020020
- Nunan, D. (1985). *Designing tasks for the communicative classroom*. Glassgrov: Bell & Bain.
- Oliva. F. Peter. (1982). *Developing Design and Curriculum*. Toronto: Little Brow and Company Limited.
- Ornstein, A., & Hunkins, F. (2013). *Curriculum evaluation*. In Curriculum: Foundations, principles. and issues (6th ed.). Boston: Pearson.
- P. Nick Blanchard, & James W. Thacker. (2007). *Effective Training Systems, Strategies, and Practices*. 3rd Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Park, Gi-Pyo, & Lee, Hyo-Woong. (2006). *The characteristics of effective English Teachers as perceived by high school teachers and students in Korea*. *Asia Pacific Education Review*, 7(2), 236-248.
- Pont, T. (1995). *Investing in Training and Development*. London: Kogan Page Limited.
- Pratt, David. (1994). *Curriculum Planning*. Florida: Harcourt Brace College Publishers.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C.C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56 (4), 520-528.
- Provus, M. (1971). *Discrepancy Evaluation for Educational program Improvement and Assessment*. Berkeley, CA.: Mc Cutchan.
- Rangel, U., & Keller, J. (2011). Essentialism goes social: Belief in social determinism as a component of psychological essentialism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(6), 1056–1078.

- Rheinberg, F. (2001). Teachers reference-norm orientation and student motivation for learning. *AERA Conference*, 10-14.
- Richards, Jack. C. (2001). *Competence and Performance in Language Teaching*. Cambridge University Press. New York. New York.
- Richards, Jack C. (2006). *Communicative Language Teaching Today*. Cambridge: Cambridge University Press
- Rienzo, C., Rolfe, H., & Wilkinson, D. (2015). *Changing Mindsets: Evaluation Report and Executive Summary*. London: National Institute of Economic and Social Research.
- Robins, R. W., & Pals, J. L. (2002). Implicit Self-Theories in the Academic Domain: Implications for Goal Orientation, Attributions, Affect, and Self-Esteem Change. *Self and Identity*, 1, 313-336. <https://doi.org/10.1080/15298860290106805>.
- Rothwell, William J. (1996). *Beyond Training and Development State-of-Art Strategies for Enhancing Human Performance*. New York: American Management Association.
- Savignon, S. (1997). *Communicative Competence: Theory and Classroom Practice*. New York: McGraw-Hill
- Savignon, S. J. (1991). Communicative language teaching: State of the art. *TESOL Quarterly*, 25, 261-277.
- Savignon, Sandra J. (1983). *Communicative Competence: Theory and Classroom Practice: Text & Contents in Second Language Learning*. Reading Mass: Addison-Wesley Publishing Company.
- Saylor, Galen J., & William A Alexander. (1974). *Planning Curriculum for Schools*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Schroder, H. S., Moran, T. P., Donnellan, M. B., & Moser, J. S. (2014). Mindset induction effects on cognitive control: A neurobehavioral investigation. *Biological Psychology*, 103, 27-37.
- Sikorski, J. K. (1991). *The Relationship Between Teacher Characteristics and Perception of School Climate on the Outcome of Staff Development*. USA: Wayne State University.

- Silberman, Mel. (1998). *Active Training: A Hand book of Techniques. Designs. Case Examples and Tips* (2nd ed.). California: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Silver, D. & Stafford, D. (2017). *Teaching Kids to Thrive: Essential Skills for Success*. Thousand Oaks, CA: A SAGE Company.
- Stake, R.E. (1967). The Countenance of Educational Evaluation. *Teachers College Record*, 68, 523-540.
- Sternberg, Robert J. (2006). *Cognitive Psychology*. California: Thomson & Wadsworth.
- Stufflebeam, D. L. (1971). *Educational Evaluation and Decision*. Making. Itasca, Illinois: Peacock Publishing.
- Taba H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace & World, INC.
- Tawnia st. Amant. (2017). *The Effective Of Teacher Mindset on Low-Tracked Students* (Doctoral dissertation). Pennsylvania: University of Pittsburgh.
- Taylor, Frederick W. (2002). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper
- Thacker. (2007). *Effective Training Systems, Strategies, and Practices* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Thompson, A Rosemary. (2003). *Counseling Techniques: Improving Relationships with Others, Ourselves, Our Families and Our Environment* (2nd ed.) New York: Brunner-Routledge.
- True Plookpanya Channel. (2563). *คุณสมบัตินี้ดีของครูไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้น 11 มิถุนายน 2563, from <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/72765/-teaartedu-teaart- teaarttea->
- Tyler, R.W. (1950). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tyler, Ralph W. (1968). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago University of Chicago Press.
- Tyler. R. W. (1971). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Vancevich, J. M. and Konopaske, R. 2013. *Human Resource Management* (12nd ed.) Singapore: McGrawHill.



- Vella, Jane. (1995). *Training Through Dialogue*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Verner, J. (1992). *The California spotted owl: A technical assessment of its current stats*. UFDA, Forest Service. Pacific Southwest Research Station Gen. Tech. Rep. PSW-GTW-133, 1992.
- Webb, M. B. (2015). *Exploring the correlation between teachers' mindset and judgment accuracy to reveal the cues behind teachers' expectations* (Doctoral dissertation).
- Weiss, D. & Fortus, D. (2013). School, Teacher, Peers, and Parents' Goals Emphases and Adolescents' Motivation to Learn Science in and out of School. *Journal of Research in Science Teaching*, 50(8), 952–988
- Wichadee, S, & Orawiwatnakul, W. (2012). Characteristics of effective language teachers as perceived by low and high proficiency students. *European Journal of Social sciences*, 31(3), 424-438.
- Wilkins, D. A. (1976). *Notional syllabuses: A taxonomy and its relevance to foreign language curriculum development*. Oxford University Press, USA.
- Yan, V. X., Thai, K. P., & Bjork, R. A. (2014). Habits and beliefs that guide self-regulated learning: Do they vary with mindset?. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 3(3), 140-152.
- Yeager, D. S. & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302-314.
- Zais, R, S. (1976). *Curriculum: principles and Foundations*. New York. Harper & Row, publishers.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

## ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ

### 1. รายงานผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดและแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู

1.1.1 ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์ อาจารย์สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

1.1.2 ดร.อารยา ปิยะกุล อาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.1.3 ดร.ธนะดี สุริยะจันทร์หอม อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู

1.2.1 ดร.พรพิมล ประสงค์พร หัวหน้าสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

1.2.2 ดร.อาทิตยา ปัญญา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและความเป็นเลิศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (HCEC) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

### 2. รายงานผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

2.1.1 ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์ อาจารย์สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ แก้วอุไร อาจารย์สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.1.3 ดร.อารยา ปิยะกุล อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.1.4 ดร.พรพิมล ประสงค์พร หัวหน้าสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

2.1.5 ดร.อาทิตยา ปัญญา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและความเป็นเลิศ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (HCEC) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจัญบาน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัดดา ภู่งษ์ทอง อาจารย์ภาควิชาการศึกษาศาสตร์  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.2.3 ดร.อารยา ปิยะกุล อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.4 ดร.ธนะดี สุริยะจันทร์หอม อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เชียงใหม่

2.2.5 ดร.พรพิมล ประสงค์พร หัวหน้าสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ คณะ  
ศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

2.2.6 ดร.อาทิตยา ปัญญา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและความเป็นเลิศ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (HCEC) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## ภาคผนวก ข หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็คและคู่มือการใช้

### หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

#### ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวิถีการทำงาน มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวและยกระดับสมรรถนะของตนให้มีทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) มีทักษะสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในฐานะพลเมืองของสังคมโลก ซึ่งเป็นทักษะความเป็นนานาชาติ (Internationalization Skill) อันเป็นความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เชื่อมโยงถึงกันได้ รู้และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-culture Understanding) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล (English as Global Language) ในการสื่อสารกันในสังคมโลก

การจัดการศึกษาเป็นส่วนสำคัญจำเป็นที่ต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนให้ก้าวทันและมีทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนจากการรวมศูนย์ความรู้ไว้ที่ครู ครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เปลี่ยนเป็นการเรียนรู้ที่เน้นสร้างองค์ความรู้โดยผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555, น. 15-16) ที่ได้เสนอแนะการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องไม่ใช่แค่มีใจ เอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการจุดไฟในใจศิษย์ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ และกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต ครูต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก โดยครูต้องตอบคำถามให้ได้ว่า ศิษย์ได้เรียนรู้อะไร และครูต้องทำอะไร ไม่ทำอะไรเพื่อให้ศิษย์ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านั้น ในสภาพเช่นนี้ ครูยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น และท้าทายครูทุกคนอย่างที่สุดที่จะทำให้การศึกษามีความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นความท้าทายที่สุดเพราะ ครูต้องเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งวิถีคิดและวิถีปฏิบัติ เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล (English as Global Language) เป็นทักษะที่จำเป็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันในสังคมโลก ดังนั้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการสอนภาษาอังกฤษที่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการสอนภาษาแบบให้ผู้เรียนท่องจำคำศัพท์และไวยากรณ์มากกว่าการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการนำไปใช้สื่อสาร และส่วนใหญ่ยังสอนแบบยึดหนังสือแบบเรียนเป็นหลัก และเลือกเฉพาะบางกิจกรรมที่สามารถสอนได้ ครูยังมีความเชื่อแบบเดิมในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ยังต้องสอนโดยการถ่ายทอดและบรรยายเนื้อหาตามหนังสือ แบบเรียน และให้นักเรียนท่องจำคำศัพท์ และหลักไวยากรณ์ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ ทักษะความสามารถด้านภาษาตามบริบทของสังคมและสามารถพัฒนาสู่สมรรถนะการสื่อสาร โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนคือเน้นการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ซึ่งเป็นแนวคิดในการสอนภาษาอังกฤษที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนเป็นฝ่ายปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง (Active Learning) มากกว่าการเป็นผู้รับความรู้จากครู (Passive Learning) ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการใช้ภาษาอังกฤษในสภาพจริง แต่สภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบัน ยังไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่สามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะเริ่มเรียนรู้ภาษาอังกฤษตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษค่อนข้างต่ำและไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2560) ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้คือปัญหาด้านพฤติกรรมการสอนของครูซึ่งพฤติกรรมการสอนครูส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม คือ สอนตามหนังสือ ตำรา ไม่จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียน เน้นการอ่านและการเขียน ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ และผู้เรียนร้อยละ 90 มีการเรียนรู้แบบท่องจำคำศัพท์ หลักไวยากรณ์ และไม่ได้ให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะเพื่อการสื่อสาร ทำให้การกระบวนการจัดการเรียนรู้ไม่บรรลุเป้าหมายการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเท่าที่ควร (จาตุรนต์ ฉายแสง, 2557, น. 14) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อริสรา ธนาปกิจ (2555) ที่พบว่า ประเทศไทยยังมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ประกอบกับเด็กไทยขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ภาษาอังกฤษจึงทำให้ขาดความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ รวมถึงพื้นฐานอุปนิสัยของคนไทยที่ไม่ชอบการฝึกฝน เพราะกลัวว่าจะพูดผิดและไม่ถูกหลักไวยากรณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัชวรี บุญนาค (2561) ปัญหาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ด้านครูผู้สอน (คนไทย) พบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษากว่าร้อยละ 80 ไม่จบวิชาเอกภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ

การสื่อสารและทักษะการสอน และขาดเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนโดยยึดแบบเรียนเป็นหลักและเลือกเฉพาะบางกิจกรรมที่สามารถสอนได้

สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า ยังมีข้อจำกัดในการเรียนการสอนอยู่มาก ครูยังมีความเชื่อแบบเดิมในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ยังต้องสอนโดยการถ่ายทอดและบรรยายเนื้อหาตามหนังสือ แบบเรียน และให้นักเรียนท่องจำคำศัพท์และหลักไวยากรณ์ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างแท้จริง จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนของครูนั้นมีพื้นฐานมาจากกรอบความคิด ความเชื่อของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนที่มาจากแนวความคิดครูที่มีเป้าหมายตรงตามลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการเลือกเนื้อหาสาระ เลือกและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล (Brown, & Gillis, 1999) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miele, Perez, & Butler (2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดของครูกับการจัดการเรียนการสอน ตามความแตกต่างรายบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตในระดับต่ำจะมีความเชื่อว่าผู้เรียนที่มีความสามารถต่ำ จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ดังนั้นเขาจะมีวิธีการสอนแบบควบคุม ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้ระบุว่า การเสริมสร้างครูให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะช่วยให้ครูพัฒนาการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนทุกคน และงานวิจัยของ Gutshall (2013) พบว่า ถ้าครูมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าเปลี่ยนแปลงได้ จะส่งผลไปที่การมองผู้เรียนแต่ละคนว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ในทางกลับกันถ้าครูเชื่อว่าความสามารถในการสอนของตนนั้นจำกัดเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ครูก็จะมองว่าผู้เรียนก็จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าหากครูผู้สอนมีกรอบความคิดแบบยึดติดจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการเรียนการสอน เนื่องจากครูจะไม่เปลี่ยนแปลงตนเองและ ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (Goldstein, & Brooks, 2007) และ Mary Cay Ricci (2017, p.4) กล่าวถึง กรอบความคิดว่าเป็นความเชื่อของบุคคลและเป็นวิธีคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งกรอบความคิดของครูมีผลโดยตรงกับความรู้สึกรักของเด็กที่มีต่อตนเองในฐานะผู้เรียนและกรอบความคิดของผู้เรียน มีผลโดยตรงกับการเผชิญหน้ากับความท้าทายทางวิชาการ ผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีความอดทนเมื่อเผชิญกับอุปสรรค ส่วนผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด จะยอมพ่ายแพ้ต่อความยากลำบาก ขาดความยืดหยุ่น และไม่เข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Carol S. Dweck (2006, pp. 294-295) สรุปว่า ครูที่มีกรอบความคิดแบบ

เติบโต (Growth Mindset) สามารถทุ่มเทเวลาให้กับผู้เรียนที่เรียนอ่อนที่สุดอย่างต่อเนื่อง รักการเรียนรู้ และการสอนก็เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ยอดเยี่ยมมาก ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้คน แรงจูงใจของพวกเขา รวมทั้งสิ่งที่พวกเขาสอน และครูที่เก่งนั้นสามารถฝึกฝนกันได้ ทุกอย่างเริ่มต้นที่กรอบความคิดแบบเติบโต ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับตัวครูเองหรือผู้เรียนก็ตาม ครูไม่ใช่แค่เพียงสอนแต่ต้องเข้าถึงและจุดประกายความคิดของเด็กทุกคนด้วย นอกจากนี้ ผลการศึกษา ของมิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู มีพื้นฐานมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ความเชื่อ และประสบการณ์

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยพบว่า ทฤษฎีหนึ่งที่จะช่วยปรับเปลี่ยนความเชื่อ ความคิดของครูได้ก็คือ ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ซึ่งคิดค้นโดย Carol S. Dweck นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคล และสามารถสะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอกของบุคคลได้ เรียกว่า กรอบความคิด (Mindset) บุคคลที่มีความคิด ความเชื่อที่ว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่คงที่ มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับ “เป้าหมายสมรรถนะ” (Performance Goals) ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อลักษณะนี้จะมีความคิด ความเชื่อที่ว่าศักยภาพทางสติปัญญาของตนนั้นเป็นสิ่งที่คงที่ถาวร ความสามารถต่าง ๆ ถูกกำหนดและได้รับการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรมเท่านั้น และมีความเชื่อว่าการฝึกฝนเป็นเรื่องของบุคคลที่ขาดความสามารถ ไม่เรียนรู้ผลสะท้อนกลับทางลบและเสียโอกาสในการเรียนรู้จากสิ่งที่ทำหยา เรียกว่า กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อที่ว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้จะมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับเป้าหมายการเรียนรู้ “Learning Goals” และเปิดโอกาสได้เรียนรู้กับผลสะท้อนกลับจากความล้มเหลว เชื่อว่าศักยภาพทางสติปัญญาของตนนั้นสามารถพัฒนาได้ตลอดช่วงอายุ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝน พยายาม ความเชื่อลักษณะนี้เรียกว่า กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) (Dweck, 2006) ในด้านการเรียนการสอนนั้น Dweck, & Leggett (1983) ได้อธิบายว่า กรอบความคิดของครูเป็นความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งรวมถึงสติปัญญาและความสามารถของบุคคล

ครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะเชื่อว่าความฉลาดเป็นสิ่งที่คงที่ตามธรรมชาติ และเชื่อว่าครูไม่สามารถควบคุมระดับสติปัญญาของนักเรียนให้มากขึ้นได้ พวกเขาเชื่อว่านักเรียนบางคนฉลาดและบางคนไม่ฉลาด ไม่มีการสอนที่ทำให้ครูสามารถเปลี่ยนสติปัญญาของนักเรียนได้ สิ่งที่ครูเชื่อเกี่ยวกับตัวเองมีผลต่อสิ่งที่เขาเชื่อเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ครูที่เดินเข้ามาในห้องเรียนพร้อมกับสองสิ่งคือ กรอบความคิดที่วัดได้จากกรอบความคิดและสมรรถนะของครู และผลการศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิดและผลของกรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ของ Dweck (2015) วิธีหนึ่งที่จะวัดความเชื่อของนักเรียนคือ การตรวจสอบความเชื่อของครูว่าเป็นกรอบความคิดแบบยึดติดหรือกรอบ



ความคิดแบบเติบโต ซึ่งผลการศึกษาก็ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลที่ดีกับนักเรียนในชั้นเรียน สอดคล้องกับ Bandura (1997) อ้างถึงความเชื่อที่เป็นหนึ่งในความสามารถที่จะกระทำเป้าหมายให้สำเร็จ “สิ่งที่คนคิด เชื่อ และรู้สึกมีผลต่อการพฤติกรรมที่แสดงออกมา ความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่นำทางชีวิตของคน คือ เมื่อครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง พวกเขาจะเชื่อความสามารถในการสอนของตนเองเช่นกัน

Carol S. Dweck (2006) เสนอแนวทางการปรับกรอบความคิด ซึ่งเป็นกระบวนการปรับกรอบความคิด ผ่าน 4 ขั้นตอนเนื่องตามลำดับ คือ ขั้นที่ 1 การพิจารณากรอบความคิดของตนเอง ขั้นที่ 2 การนำกรอบความคิดของตนเองมาพิจารณากรอบความคิดทางลบว่าส่งผลไม่ดีต่อตนเองอย่างไร ขั้นที่ 3 ทบทวนในทางบวกที่ตรงข้ามกับทางลบอย่างค่อยเป็นค่อยไป และขั้นที่ 4 พยายามปรับกรอบความคิดนั้นให้เป็นการรอบความคิดใหม่ของตนเอง สอดคล้องกับแนวทางการปรับกรอบความคิดครูของ Anderson (2006) ผ่านกระบวนการ 5 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การรับรู้กรอบความคิดเบื้องต้นของตนเอง ขั้นที่ 2 การทดลองตั้งคำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดใหม่ของตน ขั้นที่ 3 การหาวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลหรือแนวทางใหม่เพื่อนำมาปรับกรอบความคิดเดิม ขั้นที่ 4 การทำการทดลองทดลองแนวทางใหม่ และขั้นที่ 5 การตรวจสอบกรอบความคิดอีกครั้งว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เป็นการประเมินผลถึงสิ่งที่ทำไป ซึ่งถ้าได้กรอบความคิดใหม่จึงถือว่าเป็นการพัฒนาที่สำเร็จ ทั้งนี้กระบวนการปรับกรอบความคิดครูด้านการจัดการเรียนการสอนครูควรได้รับการชี้แนะสะท้อนคิด ซึ่งเป็นกระบวนการการให้คำแนะนำ ปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิดการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) เพื่อพินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยใช้สติและมีสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะครูผู้สอนที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการพินิจพิเคราะห์และพิจารณา ทบทวนการสอนของตนเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ จากประสบการณ์นำสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Thoughtful Learning) (2012) ว่า ครูต้องมีกรอบความคิดแบบเติบโต เพราะกรอบความคิดครูจะเป็นสิ่งที่ใช้กำหนดการแปลความจากประสบการณ์ของครูที่ส่งผลกับนักเรียน ดังนั้นครูควรที่จะเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของตนเองไปพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของผู้เรียน โดยครูพยายามเป็นตัวแบบและทำผู้เรียนเห็นถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดจากครู รวมถึงพยายามตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ให้กลายเป็นวัฒนธรรมที่ใช้ในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Carol S. Dweck อ้างในหนังสือ Mindset: The New Psychology of Success (2006, pp. 288-289) ที่ว่าครูที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด

(Fixed Mindset) จะสร้างบรรยากาศแห่งการตัดสิน ครูกลุ่มนี้พิจารณาผลการเรียนของผู้เรียนตั้งแต่แรกและตัดสินว่าใครฉลาดหรืออ่อน จากนั้นก็ไม่ให้ความสำคัญกับการสอนผู้เรียนกลุ่มอ่อนทันที โดยให้เหตุผลว่าเด็กพวกนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของครู ครูไม่เชื่อในการพัฒนาจึงไม่พยายามที่จะพัฒนานักเรียน และมีความเชื่อว่าครูไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียนได้ สอดคล้องกับ Gabriella Lawson (2019) เสนอการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษโดยด้วยการออกแบบคิดแบบเติบโต ผ่านการออกแบบและดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ การสังเกตการณ์สอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอน ช่วยพัฒนาครูให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตเกี่ยวกับการสอน ซึ่งความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ของครูจะส่งผลที่ยิ่งใหญ่ต่อความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยของมลินทรา กวินกมลโรจน์ (2558) พบว่า การที่จะพัฒนาครูจำเป็นต้องแสวงหาหรือพัฒนาวิธีการ กระบวนการที่ช่วยให้ครูสามารถปรับกรอบความคิดแบบยึดติดไปสู่กรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพที่ดีขึ้น และผลการวิจัยของ บังอร เสรีรัตน์ (2560) พบว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครู มีคะแนนกรอบความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกรอบความคิดแบบเติบโตเป็นความเชื่อของครูที่มีต่อผู้เรียนว่าสามารถพัฒนาได้เต็มที่ เมื่อครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความพยายาม และมีความเชื่อเช่นนี้ ครูจะปลุกฝังให้ผู้เรียนมีความเชื่อในความสามารถของตนเองเช่นกัน รวมถึงผลการศึกษาของ พวงชมพู โจนส์ (2559) พบว่า การสร้าง พัฒนา หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดนั้น บุคคลสายวิชาการหรือสายสนับสนุน ในสถาบันการศึกษาจะต้องเริ่มจากการฝึกและพัฒนาตนเองก่อน โดยพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติ 3 ประการเพื่อเตรียมการเป็นผู้สร้างกระบวนการทางความคิดให้กับผู้เรียน คือ แนวคิดแบบเติบโต ทักษะการสื่อสารที่ดี และการเข้าใจผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นได้ว่าการจะพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการปรับกรอบความคิดให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งกรอบความคิดแบบเติบโตของครูจะส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่แสดงถึงการส่งเสริมและพัฒนาสติปัญญา ความสามารถของผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า สติปัญญา ความสามารถของผู้เรียนทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพยายาม โดยนำทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของ Carol S. Dweck (2006) มาเป็นแนวทางในการปรับกรอบความคิด ผ่านขั้นตอน 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การพิจารณากรอบความคิดของตนเอง ขั้นที่ 2 การนำกรอบความคิดของตนเองมาพิจารณากรอบความคิดทางลบว่าส่งผลไม่ดีต่อตนเองอย่างไร ขั้นที่ 3 ทบทวนในทางบวกที่ตรงข้ามกับทางลบอย่างค่อยเป็นค่อยไป

และขั้นที่ 4 พยายามปรับกรอบความคิดนั้นให้เป็นการรอบความคิดใหม่ของตนเอง และผู้พัฒนาได้ศึกษาทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยให้การปรับกรอบความคิดของครูมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ได้แก่ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ของ Malcolms S. Knowles (1980) มาใช้ในการออกแบบกระบวนการพัฒนาครูที่เป็นผู้ใหญ่ มีประสบการณ์ชีวิต ประสบการณ์ทำงานที่มีคุณค่าต่อการนำมาใช้ในปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น โดยนำหลักการเรียนรู้ที่ต้องตรงกับความสนใจและความต้องการ เนื้อหาเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ การตัดสินใจ และการเรียนรู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้มาเป็นกระบวนการฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984) มาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม ให้เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันเป็นวงจร 4 ขั้น ซึ่งแต่ละขั้นจะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของขั้นต่อไป ดังนี้ ขั้นที่ 1 เข้าไปมีส่วนร่วมในประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ขั้นที่ 2 การไตร่ตรองทำความเข้าใจ ใคร่ครวญจากประสบการณ์ ขั้นที่ 3 สรุปเป็นหลักการนามธรรมโดยใช้เหตุผลสรุป รวบรวมอดเป็นหลักการ และขั้นที่ 4 นำหลักการที่ได้ไปทดลองปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นวงจรต่อเนื่องกันไป สอดคล้องกับ Dweck (2006) ที่ว่ากรอบความคิดของคนเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตและจะนำประสบการณ์ในอดีตมาใช้และให้ความหมายกับประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมา และผลการวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2556) ว่าการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จควรเน้นให้ครูได้ประยุกต์ประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษที่พวกเขามีประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ รวมถึงหลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking) เพื่อให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ สะท้อนคิดที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียและตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อสู่การกระทำหรือพฤติกรรมให้ดีขึ้น โดยนำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transtheoretical Model) มาใช้เป็นขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการพัฒนาย่อย ๆ พัฒนาการคิดในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปที่ละขั้น เรียกว่าขั้นความพร้อม ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Stages of change) ซึ่งมี ทั้งหมด 6 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นก่อนคิด (Precontemplation) 2) ขั้นเริ่มคิดพิจารณา (Contemplation) 3) ขั้นเตรียมหรือเริ่มปฏิบัติ (Preparation) 4) ขั้นปฏิบัติ (Action) 5) ขั้นปฏิบัติสม่ำเสมอ (Maintenance) และ 6) ขั้นคงสภาพ (Termination Stage) และส่วนของการพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารผู้พัฒนาได้นำหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Principals of Language Learning and Teaching) (Brown, 2000) มาใช้ในการปรับกรอบความคิดใหม่ให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้รู้และเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักการสอนภาษาอังกฤษที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนได้ ผ่านการนำ 3 หลักการสำคัญ คือ 1) หลักการด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principle) เป็นการเรียนภาษาแบบองค์รวม รับรู้เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับความรู้เดิม

ตระหนักถึงความสำคัญ สร้างแรงจูงใจภายใน และฝึกกลวิธีการเรียนรู้ 2) หลักการด้านความรู้สึกนึกคิด (Affective Principle) สร้างความรู้สึกอบอุ่นมีกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ใช้ความพยายาม กล้าเสี่ยงท้าทาย และรับฟังข้อมูลป้อนกลับ และ 3) หลักการด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle) เป็นการจัดอุปสรรคจากภาษาแม่ เข้าใจความรู้สึกและเหตุผลในการแสดงออกทางภาษา และนำภาษาไปใช้ในบริบทชีวิตจริงอย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร คือการทำให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารในภาษาที่เรียนได้ อย่างเป็นลำดับขั้น ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up) ขั้นที่ 2 ชี้นำเสนอเนื้อหา (Presentation) ขั้นที่ 3 ฝึกทักษะ (Practice) ขั้นที่ 4 ชี้นำไปใช้ (Production) และขั้นที่ 5 ประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up)

นอกจากนี้ผู้พัฒนา ยังได้นำเทคนิคทางจิตวิทยาประยุกต์ใช้เพื่อให้กิจกรรมการปรับกรอบความคิดคิดบรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ 1) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Setting Goal Theory) ที่จะช่วยนำทางของชีวิตให้ไปถึงความสำเร็จ โดยเป้าหมายมีลักษณะเฉพาะ (Specific) สามารถวัดและประเมินผลได้ (Measurable) สามารถบรรลุและปฏิบัติได้จริง (Attainable) สัมพันธ์กับความต้องการของตน (Relevant) และกำหนดเวลาแน่นอน (Time) 2) เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านตัวแบบที่ถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน เน้นการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ จากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการได้ยินและได้เห็นโดยไม่มีประสบการณ์ตรงมาเกี่ยวข้อง ในกิจกรรมการพัฒนาก็ใช้ตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับครูผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นตัวแบบที่มีชีวิตที่อยู่ในบริบทการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ 3) เทคนิคการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นความคิดบวก (Turning Negative Thoughts into Positive Thought Technique) ของ Aaton T. Beck ที่มุ่งให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาปรับเปลี่ยนความเชื่อ ความคิด และพฤติกรรมที่ไร้เหตุผลและขัดขวางการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความเครียดโดนเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงลบให้เป็นความคิดเชิงบวก มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ระบุงานที่ตัวเอง 2) ระลึกถึงข้อความเชิงลบในอดีต 3) เปลี่ยนข้อความเชิงลบให้เป็นเชิงบวก ซึ่งหลักการและทฤษฎีดังกล่าว ช่วยให้กิจกรรมการพัฒนาคูเพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้พัฒนาจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็กขึ้น

### หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีหลักการสำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูปรับกรอบความคิดที่มีต่อความสามารถทางปัญญาของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ผ่านขั้นตอนการปรับเปลี่ยนตามลำดับขั้น
2. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารผ่านการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต
3. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต โดยนำประสบการณ์การสอนที่ผ่านมาไตร่ตรอง ใคร่ครวญ ใช้เหตุผลสรุปรวบยอดเป็นหลักการในการปรับปรุงและพัฒนาการสอน
4. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูนำกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสู่การปฏิบัติและสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงจนเกิดความเชื่อใหม่

จากหลักการของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. **ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory)** ของ Carol S. Dweck (1999) เป็นทฤษฎี ที่อธิบายถึงระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคล และสามารถสะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอกของบุคคลได้ เรียกว่า กรอบความคิด (Mindset) ซึ่งบุคคลที่มีกรอบความคิดต่างกัน จะมีแนวความคิด ความเชื่อ และเป้าหมายในการดำเนินชีวิตแตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งทฤษฎีแห่งตน มีลักษณะของกรอบความคิด 2 ประเภท คือ ทฤษฎีสติปัญญาแบบคงที่ (The Theory of Fixed Intelligence) หรือ Entity Theory ที่อธิบายถึงความคิด ความเชื่อว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่คงที่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับ “เป้าหมายสมรรถนะ” (Performance Goals) ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อลักษณะนี้จะมีความคิด ความเชื่อว่าศักยภาพทางสติปัญญาของตนเองนั้นเป็นสิ่งที่คงที่ถาวร ความสามารถต่าง ๆ ถูกกำหนดและได้รับการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรมเท่านั้น และมีความเชื่อว่าการฝึกฝนเป็นเรื่องของบุคคลที่ขาดความสามารถ ความเชื่อลักษณะเช่นนี้เรียกว่ากรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) และทฤษฎีสติปัญญาที่เปลี่ยนแปลงได้ (The Theory of Malleable Intelligence) หรือ Incremental Theory ที่อธิบายว่าบุคคลที่มีความเชื่อว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนได้จะมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับเป้าหมายการเรียนรู้ “Learning Goals” ลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าศักยภาพทางสติปัญญาของตนเองนั้นสามารถพัฒนาได้ตลอดช่วงอายุ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝน พยายาม ความเชื่อลักษณะเช่นนี้เรียกว่า กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) แนวทางการพัฒนากรอบความคิด ซึ่งเป็นกระบวนการปรับกรอบความคิด ผ่าน 5 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การพิจารณากรอบความคิด

ของตนเอง ขั้นที่ 2 การนำกรอบความคิดของตนเองมาพิจารณากรอบความคิดทางลบว่าส่งผลไม่ดีต่อตนเองอย่างไร ขั้นที่ 3 ทบทวนในทางบวกที่ตรงข้ามกับทางลบอย่างค่อยเป็นค่อยไป ขั้นที่ 4 พิจารณาว่ากรอบความคิดทางบวกมีประโยชน์กับตนเอง และขั้นที่ 5 พยายามปรับกรอบความคิดนั้นให้เป็นกรอบความคิดใหม่ของตนเอง ในหลักสูตรการพัฒนาครู นำหลักการสำคัญมาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม มุ่งเน้นให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้ตรวจสอบกรอบความคิดตนเอง หาแนวทางปรับกรอบความคิดให้เป็นแบบเติบโต และนำประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ผ่านขั้นตอนการปรับกรอบความคิด

**2. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ของ Malcolms S. Knowles (1980)** หลักการสำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดประสิทธิภาพ หากเข้าร่วมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ สามารถควบคุม กำกับ ชี้นำการเรียนรู้ของตนเอง มีการยอมรับนับถือให้คุณค่ากันและกัน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจของการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาครูนำหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มากำหนดเนื้อหา กิจกรรมที่ตรงกับความสนใจและความต้องการ เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ และสามารถควบคุม กำกับ ชี้นำตนเอง และการร่วมแสดงความคิดเห็นมาเป็นกระบวนการฝึกอบรม

**3. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984)** หลักการสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผสานประสบการณ์กับกระบวนการกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นวงจรการเรียนรู้ต่อเนื่องที่มีรากฐานมาจากประสบการณ์ 4 ขั้น 1) ขั้นประสบการณ์รูปธรรม 2) ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรองและคิดทบทวน 3) ขั้นความคิดรวบยอด และ 4) ขั้นการทดลองประยุกต์ใช้แนวคิดสู่การปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าเป็นผลลัพธ์ การเรียนรู้เป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมจนเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ในหลักสูตรการพัฒนาครู นำหลักการสำคัญมาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันเป็นวงจร 4 ขั้น ซึ่งแต่ละขั้นจะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของขั้นต่อไป ดังนี้ ขั้นที่ 1 เข้าไปมีส่วนร่วมในประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ขั้นที่ 2 การไตร่ตรอง ทำความเข้าใจใคร่ครวญจากประสบการณ์ ขั้นที่ 3 สรุปเป็นหลักการนามธรรมโดยใช้เหตุผลสรุปรวบยอดเป็นหลัก การ และขั้นที่ 4 นำหลักการที่ได้ไปทดลองปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นวงจรต่อเนื่องกันไป ร่วมกับผู้อื่นและเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้ครูสามารถปรับกรอบความคิดของตนเองได้ผ่านการคิดไตร่ตรอง สะท้อนคิดประสบการณ์ มีการชี้นำตนเองสู่การปฏิบัติจริง และได้รับการพัฒนาที่เป็นวงจรการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

**4. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transtheoretical Model)** เป็นขั้นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ที่อธิบายความตั้งใจหรือความพร้อมของบุคคล โดยเน้นที่กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการตัดสินใจ ทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่าบุคคลไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้จากการคิดเพียงครั้งเดียว แต่จะค่อย ๆ พัฒนาความคิดในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปที่ละขั้น เรียกว่า ขั้นตอนความพร้อมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Stages of change) ซึ่งมี ทั้งหมด 5 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นก่อนคิด (Precontemplation) 2) ขั้นเริ่มคิดพิจารณา (Contemplation) 3) ขั้นเตรียม หรือเริ่มปฏิบัติ (Preparation) 4) ขั้นปฏิบัติ (Action) 5) ขั้นปฏิบัติสม่ำเสมอ (Maintenance) และ 6) ขั้นคงสภาพ (Termination Stage) ในหลักสูตรการพัฒนาคู่มือ นำหลักการสำคัญมาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เป็นการกำหนดขั้นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคน เพื่อดูว่าครูมีความตั้งใจ ความพร้อม และการตัดสินใจ อยู่ในขั้นใด เพื่อที่จะพัฒนาสู่ขั้นต่อไป

**5. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Setting Goal Theory)** หลักการของการตั้งเป้าหมาย คือ บุคคลจะเกิดความพยายามในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้วยเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม เนื่องจากเป้าหมายคือสิ่งนำทางของชีวิตที่จะช่วยให้ไปถึงความสำเร็จ การตั้งเป้าหมายมีทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิต เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะเฉพาะ (Specific) สามารถวัดและประเมินผลได้ (Measurable) สามารถบรรลุและปฏิบัติได้จริง (Attainable) สัมพันธ์กับความต้องการของตน (Relevant) และกำหนดเวลาแน่นอน (Time) (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556, 270) ในหลักสูตรการพัฒนาคู่มือ นำหลักการสำคัญมาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เป็นการเปิดโอกาส ให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของตนเองที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจ มุ่งมั่นพยายาม ในการดำเนินชีวิตให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

**6. หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)** หลักการสำคัญของการสะท้อนคิด คือ การทบทวนและสะท้อนการกระทำของบุคคล จะทำให้เกิดความเข้าใจและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมานำไปสู่การปรับปรุงงาน พัฒนาตนเอง และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในหลักสูตรการพัฒนาคู่มือ นำหลักการสำคัญมาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เป็นการเปิดโอกาสให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตนจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การปรับปรุงงาน พัฒนาตนเอง พัฒนาการสอน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**7. เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling)** หลักการสำคัญของการเสนอตัวแบบ คือ การเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดจากถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคคล ทั้งความคิดและพฤติกรรมการแสดงออกไปพร้อม ๆ กัน ซึ่ง Bandura มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนเรานั้นเกิดขึ้นจาก

การสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งจะแตกต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ต้องอาศัยการลงมือปฏิบัติ เพราะนอกจากจะสูญเสียเวลาแล้ว ยังอาจมีอันตรายได้ในบางพฤติกรรม ในการเรียนรู้โดยการผ่านตัวแบบนี้ ตัวแบบเพียงคนเดียวสามารถที่จะถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน และเนื่องจากคนเรานั้นใช้ชีวิตในแต่ละวันในสภาพแวดล้อมที่แคบ ๆ ดังนั้นการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ของสังคมจึงผ่านมาจากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการได้ยินและได้เห็น โดยไม่มีประสบการณ์ตรงมาเกี่ยวข้อง คนส่วนมากรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของสังคมโดยการผ่านทางสื่อแทบทั้งสิ้นการเสนอตัวแบบ ซึ่งตัวแบบนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง ๆ (Live Model) คือตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง และตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่างๆ เทคนิคการเสนอตัวแบบที่ใช้ควรมีความใกล้เคียงกับบุคคลที่ต้องการพัฒนา เป็นตัวแบบที่มีชีวิตที่อยู่ในบริบทใกล้เคียงกับบุคคลที่ต้องการพัฒนา ในหลักสูตรการพัฒนาคู นำหลักการสำคัญมาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เป็นการใช้อย่างตัวของบุคคลที่มีประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความใกล้เคียงกับครูผู้เข้ารับการพัฒนา และมีชีวิตที่อยู่ในบริบทการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

**8. เทคนิคการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นความคิดบวก (Turning Negative Thoughts into Positive Thought Technique)** ของ Aaton T. Beck เป็นเทคนิคที่มุ่งให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาปรับเปลี่ยนความเชื่อ ความคิด และพฤติกรรมที่ไร้เหตุผลและขัดขวางการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความเครียดโดยเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงลบให้เป็นความคิดเชิงบวก มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ระบุสิ่งที่ตั้งไว้ 2) ระลึกถึงข้อความเชิงลบในอดีต 3) เปลี่ยนข้อความเชิงลบให้เป็นเชิงบวก โดยดำเนินการดังนี้ 3.1) กำหนดเป้าหมาย และดำเนินการตามขั้นตอน 3.2) ฝึกเขียนโต้แย้ง 3.3) เก็บข้อโต้แย้งที่ชอบที่สุดไว้ 3.4) ฝึกเปลี่ยนความคิดทุกครั้งที่เกิดความคิดลบ ในหลักสูตรการพัฒนาคูนำหลักการสำคัญมาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เป็นการเปิดโอกาสให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้ลดความเครียดโดยเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ที่เป็นลบให้เป็นความคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ทางบวก ผ่านขั้นตอน 3 ขั้น คือ ระบุเป้าหมาย ค้นหาข้อมูลทางลบ และเปลี่ยนข้อมูลให้เป็นทางบวก

**9. หลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Principal of Language Learning and Teaching)** (Brown, 2000) เป็นหลักการสอนภาษาอังกฤษที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 3 หลักการ หลักการสอนภาษาอังกฤษที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนได้ผ่านการนำ 3 หลักการสำคัญ ประกอบด้วย 1) หลักการด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Principle) เป็นการเรียนภาษาแบบองค์รวม รู้รู้เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับความรู้เดิม ตระหนักถึงความสำคัญ สร้างแรงจูงใจภายใน และฝึกกลวิธีการเรียนรู้ 2) หลักการด้านความรู้สึนึกคิด



(Affective Principle) สร้างความรู้สึกอบอุ่นมีกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ใช้ความพยายาม กล้าเสี่ยงท้าทาย และรับฟังข้อมูลป้อนกลับ และ 3) หลักการด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle) เป็นการจัดอุปสรรคจากภาษาแม่ เข้าใจความรู้สึกและเหตุผลในการแสดงออกทางภาษา และนำภาษาไปใช้ในบริบทชีวิตจริงอย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ภาษาเพื่อการสื่อสาร คือการทำให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารในภาษาที่เรียนได้ อย่างเป็นลำดับขั้น ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up) ขั้นที่ 2 ชี้นำเสนอเนื้อหา (Presentation) ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกทักษะ (Practice) ขั้นที่ 4 ชี้นำไปใช้ (Production) และขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและ ประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up) ซึ่งเป็นหลักการสอนที่สอดคล้องกับหลักการสอนของครูที่มี คุณลักษณะรอบความคิดแบบเติบโต ในหลักสูตรการพัฒนาคู่มือได้นำหลักการสำคัญมาปรับใช้ใน กระบวนการพัฒนาคู่มือ เป็นการพัฒนาความรู้และหลักการสอนภาษาอังกฤษให้กับครูผู้เข้ารับการ พัฒนา ให้ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารแนวใหม่ ๆ ตามกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองให้ดีขึ้น

#### จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. เพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้เข้ารับการพัฒนาคู่มือ
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตาม กรอบความคิดแบบเติบโตของครูผู้เข้ารับการพัฒนาคู่มือ
3. เพื่อพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัด การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียนของครูผู้เข้ารับการพัฒนาคู่มือ

#### โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค แบ่งการพัฒนาคู่มือออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับรู้และ ปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และระยะที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับ กรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 หน่วย รวมเวลาการพัฒนา จำนวน 60 ชั่วโมง โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการอบรมแบบออนไลน์ มีรายละเอียดดังนี้

## ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง

การพัฒนาในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครุมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรอบความคิด ค้นพบกรอบความคิดของตนเอง และปรับกรอบความคิดของตนเองด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่/เรื่อง	จุดประสงค์	เนื้อหา	เวลา (ชม.)
หน่วยที่ 1 เรื่อง Brain and Mindset	<ol style="list-style-type: none"> <li>อธิบายระบบการทำงานของสมองที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคลได้</li> <li>อธิบายความสำคัญและอธิบายอิทธิพลของกรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ได้</li> <li>อธิบายความหมายของกรอบความคิดได้</li> <li>จำแนกประเภทของกรอบความคิดได้</li> <li>เปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดเติบโตได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบการทำงานของสมอง</li> <li>ความสำคัญและอิทธิพลของกรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์</li> <li>ความหมายของกรอบความคิด</li> <li>ประเภทของกรอบความคิด</li> <li>คุณลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)</li> </ol>	6
หน่วยที่ 2 เรื่อง เรียนรู้ปรับ Mindset	<ol style="list-style-type: none"> <li>อธิบายเทคนิคการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวกได้</li> <li>อธิบายเทคนิคการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ (Setting Goal) ได้</li> <li>อธิบายเทคนิคการให้ข้อมูลสะท้อนกลับได้</li> <li>อธิบายประโยชน์ของการเรียนรู้และเผชิญต่องานที่ยาก ทำท่าย และข้อผิดพลาดได้</li> <li>อธิบายประโยชน์ของการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นได้</li> <li>สรุปแนวทางการปรับกรอบความคิด เพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>เทคนิคการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวก</li> <li>เทคนิคการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ (Setting Goal)</li> <li>เทคนิคการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback)</li> <li>ประโยชน์ของการเรียนรู้และเผชิญต่องานที่ยาก ทำท่าย และข้อผิดพลาด</li> <li>ประโยชน์ของการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น</li> <li>แนวทางการปรับกรอบความคิดเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น</li> </ol>	6

หน่วยที่/เรื่อง	จุดประสงค์	เนื้อหา	เวลา (ชม.)
หน่วยที่ 3 เรื่อง ปรับ Mindset ตนเอง	1. ตรวจสอบกรอบความคิดของตนเองได้ 2. ระบุกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองที่ต้องปรับเป็นกรอบความคิดแบบเติบโตได้ 3. ค้นหาแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติด และสรุปให้ เป็นหลักการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตที่เหมาะสมกับตนเอง ได้ 4. วางแผนการปรับกรอบความคิดแบบยึดติด ของตนเองให้เป็น กรอบความคิดแบบเติบโตที่ เหมาะสมกับตนเองได้	1. การตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง 2. แนวทาง/วิธีการปรับกรอบ ความคิดแบบยึดติดของตนเองให้ เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต 3. หลักการปรับกรอบความคิดแบบ ยึดติดของตนเองให้เป็นกรอบ ความคิดแบบเติบโต 4. การวางแผนการปรับกรอบ ความคิดแบบยึดติดของตนเองให้ เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตที่ เหมาะสมกับตนเอง	6

## ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร

การพัฒนาในระยะนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนา ค้นพบวิธีการ หรือแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เป็น  
กรอบความคิดแบบเติบโต ระยะนี้ประกอบด้วย 2 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่/เรื่อง	จุดประสงค์	เนื้อหา	เวลา (ชม.)
หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับการสอน ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร แนวใหม่	1. ระบุกรอบความคิดแบบยึดติดของ ตนเอง ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารได้ 2. ระบุกรอบความคิดแบบยึดติดของ ตนเอง ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารที่ต้องปรับเป็นกรอบ ความคิดแบบเติบโตได้	1. หลักการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษตามแนวการสอน ภาษาเพื่อการสื่อสาร 2. แนวโน้มการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 3. แนวทางการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารตามกรอบความคิดแบบ เติบโต	12

หน่วยที่/เรื่อง	จุดประสงค์	เนื้อหา	เวลา (ชม.)
	3. อธิบายวิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นกรอบความคิดแบบเติบโตได้	4. แผนการนำวิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นกรอบความคิดแบบเติบโต (GMAP)	
	4. กำหนดแผนการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นกรอบความคิดแบบเติบโตไปใช้ได้	5. หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่ 6. แนวโน้มการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ 7. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นกรอบความคิดแบบเติบโต	
	5. สรุปหลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่ได้		
	6. ยกตัวอย่างแนวโน้มการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้		
	7. อธิบายแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้		
<b>หน่วยที่ 5</b>			
<b>เรื่อง</b>			
ออกแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบ GrowthMindset	1. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตได้ 2. เลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโตได้ 3. นำหลักการสู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตได้ 4. วัดและประเมินผลสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ	1. หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต 2. เทคนิคและแนวทางการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้หลากหลาย 3. หลักการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต 4. แนวทางการวัดและประเมินผลแนวใหม่ 5. การประเมินการออกแบบและ	12

หน่วยที่/เรื่อง	จุดประสงค์	เนื้อหา	เวลา (ชม.)
	ความคิดแบบเติบโตได้	เขียนแผน การจัดการเรียนรู้	
5.	ประเมินผลการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต	

### ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต

การพัฒนาในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปใช้จัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน และสามารถประเมินตนเอง สะท้อนผลการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของตน และสะท้อนผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง 1 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่/เรื่อง	จุดประสงค์	เนื้อหา	เวลา (ชม.)
หน่วยที่ 6 เรื่อง ประยุกต์ใช้และ สะท้อนผลการ พัฒนาตนเอง	1. ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ตามกรอบความคิดใหม่ไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้ 2. ประเมินและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ 3. ประเมินกรอบความคิดใหม่ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชั้นเรียนได้ 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปรับกรอบความคิดได้	1. การนำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโตไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน 2. การประเมินและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 3. การประเมินกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนและสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	18

โครงสร้างของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ดังตารางต่อไปนี้

ระยะการพัฒนา	แผนการจัดกิจกรรม	เวลา(ชั่วโมง)
<b>ระยะที่ 1</b>	<b>รับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ประกอบด้วย</b>	
	หน่วยที่ 1 เรื่อง Brain and Mindset	6
	หน่วยที่ 2 เรื่อง เรียนรู้ปรับ Mindset	6
	หน่วยที่ 3 เรื่อง ปรับ Mindset ของตนเอง	6
<b>ระยะที่ 2</b>	<b>การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย</b>	
	หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่	12
	หน่วยที่ 5 เรื่อง ออกแบบและเขียนแผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบ Growth Mindset	12
<b>ระยะที่ 3</b>	<b>การประยุกต์และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย</b>	
	หน่วยที่ 6 เรื่อง ประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง	18
<b>รวมเวลา</b>		<b>60</b>

### เนื้อหาของหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ได้กำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ออกเป็น 6 หน่วย และแบ่งระยะการพัฒนามาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1 รับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง** การพัฒนาในระยะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรอบความคิด ค้นพบกรอบความคิดของตนเอง และปรับกรอบความคิดของตนเองด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 หน่วย ดังนี้

### หน่วยที่ 1 เรื่อง Brain and Mindset ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. ระบบการทำงานของสมอง
2. ความสำคัญและอิทธิพลของกรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์
3. ความหมายของกรอบความคิด
4. ประเภทของกรอบความคิด
5. คุณลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset)

และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

### หน่วยที่ 2 เรียนรู้ปรับ Mindset ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. เทคนิคการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวก
2. เทคนิคการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ (Setting Goal)
3. เทคนิคการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback)
4. ประโยชน์ของการเรียนรู้และเผชิญต่องานที่ยาก ทำทนาย และข้อผิดพลาด
5. ประโยชน์ของการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น
6. แนวทางการปรับกรอบความคิดเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น

### หน่วยที่ 3 เรื่อง ปรับ Mindset ตนเอง ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. การตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง
2. วิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต
3. หลักการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต
4. การวางแผนการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองให้เป็นกรอบความคิดแบบ

เติบโตที่เหมาะสมกับตนเอง

**ระยะที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร** การพัฒนาในระยะนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาค้นพบวิธีการ หรือแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต ระยะนี้ประกอบด้วย 2 หน่วย ดังนี้

**หน่วยที่ 4 เรื่อง Mindset กับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่** ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร
2. แนวโน้มการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
3. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิด

แบบเติบโต

4. แผนการนำวิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นกรอบความคิดแบบเติบโต (GMAP)
5. หลักการจัดการเรียนรู้ภาษา อังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่
6. แนวโน้มการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้
7. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นกรอบความคิดแบบเติบโต

**หน่วยที่ 5 เรื่อง ออกแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบ Growth Mindset ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้**

1. หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต
2. เทคนิคและแนวทางการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้หลากหลาย
3. หลักการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต
4. แนวทางการวัดและประเมินผลแนวใหม่การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโต
5. การประเมินการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต

### **ระยะที่ 3 การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต**

เป็นการพัฒนาในระยะที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต ไปใช้จัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน และสามารถประเมินตนเอง สะท้อนผลการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของตน และสะท้อนผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ประกอบด้วย 1 หน่วย ดังนี้

**หน่วยที่ 6 เรื่อง ประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้**

1. การนำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบความคิดแบบเติบโตไปปฏิบัติจริง
2. การประเมินและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
3. การประเมินกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวน และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร



## กิจกรรมฝึกอบรม

### 1. หลักการจัดกิจกรรม

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค โดยประยุกต์ใช้หลักการของทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking) และหลักการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Principal of Language Learning and Teaching) มาใช้ในการ พัฒนาหลักสูตร กำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ระยะเวลาที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง ระยะเวลาที่ 2 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ ระยะเวลาที่ 3 การประยุกต์ใช้และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 6 หน่วย รวมเวลาการพัฒนา 60 ชั่วโมง รายละเอียดดังนี้

ระยะ/หน่วย/แผน	หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรมการพัฒนา
<b>ระยะที่ 1</b> การรับรู้และปรับ กรอบความคิดตนเอง	1. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. เขียนเกี่ยวกับระบบการทำงานของ สมองจากประสบการณ์ตนเอง
<b>หน่วยที่ 1</b> เรื่อง Brain and Mindset ประกอบด้วย	2. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)	<b>ขั้นอภิปราย</b> 2. ชมวิดีโอ Art of Brain Working 3. ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น
<b>แผนที่ 1</b> เรื่อง Intro Brain and Mindset	3. หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)	<b>ขั้นสร้างโมทัศน์</b> 4. ร่วมกันสรุปความรู้เป็นหลักการ <b>ขั้นประยุกต์ใช้</b> 5. เสนอแนวคิดการนำหลักการไปใช้
<b>หน่วยที่ 2</b> เรื่อง <b>ปรับเปลี่ยน Mindset</b> ประกอบด้วย	1. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)	<b>ขั้นประสบการณ์</b> 1. นึกถึงประสบการณ์หรือเหตุการณ์ ที่ยากลำบาก ที่ผ่านมาของตนเอง
<b>แผนที่ 2</b> เรื่อง เปลี่ยนความคิด ชีวิตเปลี่ยน	2. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)	<b>ขั้นอภิปราย</b> 2. สรุปวิธีการเปลี่ยนความคิดลบให้เป็น บวก
	3. หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)	<b>ขั้นสร้างโมทัศน์</b> 3. สรุปวิธีการให้เป็นหลักการเปลี่ยน ความคิดลบให้เป็นบวก

ระยะ/หน่วย/แผน	หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรมการพัฒนา
		<p><b>ขั้นประยุกต์ใช้</b></p> <p>4. เขียนวิธีการเปลี่ยนความคิดลบ ให้เป็นบวก และการนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน</p>
<p><b>แผนที่ 3</b> เรื่อง เปลี่ยนเป็น Growth Mindset</p>	<p>1. ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory)</p> <p>2. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)</p> <p>3. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)</p> <p>4. หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)</p>	<p><b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดของตัวเอง</b></p> <p>1. ตรวจสอบกรอบความคิดของตนเอง โดยใช้แบบวัดและแบบสอบถาม กรอบความคิด เพื่อให้ครูทราบถึงผล การวัดกรอบความคิดของตนเอง</p> <p><b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด</b></p> <p>2. พิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด ของตนเองว่ามีอะไรบ้าง และส่งผลกระทบต่อด้านลบ หรือผลเสียต่อตนเอง</p> <p><b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต</b></p> <p>3. พิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต ของตนเองว่ามีอะไรบ้าง หรือคิดได้ต่อบริบทที่ขัดแย้งกับ</p> <p>กรอบความคิดแบบยึดติด และพิจารณาถึงข้อดี และประโยชน์ที่มีต่อตนเอง</p> <p>4. ร่วมกันอภิปราย (Group Discussion) ถึงวิธีการ/แนวทางการปรับกรอบความคิด</p> <p><b>ขั้นประยุกต์ใช้กรอบความคิดแบบเติบโต</b></p> <p>5. จับคู่ร่วมกันวางแผนการนำวิธีการปรับกรอบความคิดแบบยึดติดให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตไปประยุกต์ใช้</p>
<p><b>ระยะที่ 2</b></p> <p>การปรับกรอบความคิดใหม่ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร <b>หน่วยที่ 4</b> เรื่อง Mindset กับการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่</p>	<p>1. ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory)</p> <p>2. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning</p>	<p><b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดตนเอง</b></p> <p>1. ตรวจสอบกรอบความคิดในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองโดยใช้แบบวัดกรอบความคิด</p> <p>2. ตรวจสอบกรอบความคิดในการสอน</p>

ระยะ/หน่วย/แผน	หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรมการพัฒนา
ประกอบด้วย แผนที่ 4 เรื่อง Growth Mindset กับการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แนวใหม่	Theory) 3. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) 4. หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ ตนเองโดยใช้แบบสอบถามแบบเขียน ตอบ 3. ระบุกรอบความคิดในการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ ตนเอง <b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบยึดติด</b> 4. ครูพิจารณาถึงกรอบความคิดแบบยึด ติดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารว่ามีอะไรบ้าง (ฟังเสียง Fixed Mindset) 5. เขียนระบุกรอบความคิดแบบยึดติด ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร ของตนเอง ที่จำเป็นต้อง ปรับให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต <b>ขั้นพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโต</b> 6. พิจารณาถึงกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของตนเอง (โต้ตอบ Fixed Mindset ด้วย Growth Mindset) 7. สรุปลงผลดีหรือประโยชน์ของกรอบ ความคิดแบบเติบโตในการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ มีต่อตนเอง 8. ชมคลิปวิดีโอ ครูภาษาอังกฤษต้นแบบ 9. พิจารณาถึงกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูต้นแบบ 10. ร่วมกันอภิปรายกลุ่มร่วมกัน (Group Discussion) เพื่อหาวิธีการ หรือแนวทางปรับกรอบความคิดแบบ ยึดติดในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต

ระยะ/หน่วย/แผน	หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรมการพัฒนา
แผนที่ 5 เรื่อง เรื่อง Mindset กับวิธีการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory)</li> <li>2. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)</li> <li>3. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)</li> <li>4. หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)</li> </ol>	<p><b>ขั้นประสบการณ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทบทวนประสบการณ์การสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ผ่านมาของตนเอง</li> <li>2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน ร่วมกันในประเด็น Communicative Approach in My Classroom</li> <li>3. ค้นคว้าเทคนิค วิธีการสอนแหล่ง เรียนรู้ สื่อจากเว็บไซต์</li> <li>4. ยกตัวอย่างแนวโน้มนการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</li> <li>5. สรุปความรู้ที่ได้ศึกษา ค้นคว้ามา</li> </ol> <p><b>ขั้นอภิปราย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. อภิปรายร่วมกัน เพื่อสรุปประเด็น เกี่ยวกับหลักการสอน เทคนิค วิธีการ สอน ที่ได้รับการศึกษา ค้นคว้า และการนำไปประยุกต์ใช้ในการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของตนเอง</li> <li>6. นำเสนอผลงานกลุ่ม</li> <li>7. อภิปรายร่วมกัน (Group Discussion) ประเด็น English Teaching Trend</li> <li>8. สรุปประเด็นเกี่ยวกับหลักการสอน เทคนิควิธีการ สอนที่ได้รับ จากการศึกษา ค้นคว้า และแนวทาง การนำไปประยุกต์ใช้ในการ สอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</li> </ol> <p><b>ขั้นสร้างมโนทัศน์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. สรุปเป็นหลักการการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตาม กรอบความคิดแบบเติบโต</li> </ol>

ระยะ/หน่วย/แผน	หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรมการพัฒนา
		<b>ขั้นประยุกต์ใช้</b>
		10. ร่วมกันพิจารณาหาวิธีการนำหลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแนวใหม่ ตามกรอบความคิดแบบเติบโตตามแนวทางการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ
		11. เขียนแผนการนำหลักการไปใช้เป็นแผน SMART English Teaching Goal
<b>หน่วยที่ 5</b> เรื่อง ออกแบบและเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ตามแบบ Growth Mindset ประกอบด้วย 2 แผน ดังนี้	1. ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) 2. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) 3. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) 4. หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)	<b>ขั้นประสบการณ์</b>
<b>แผนที่ 6</b> เรื่อง Lesson Plan Design		1. ทบทวนและตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง ประเด็นต่อไปนี้ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามองค์ประกอบ 2) การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้
<b>แผนที่ 7</b> เรื่อง นำ Growth Mindset สู่วางแผนการจัดการเรียนรู้		3) ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ 4) การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ 5) ประเด็นที่เป็นจุดเด่นและจุดพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ 2. เขียนประเด็นที่ได้ทบทวนและตรวจสอบ เพื่อสะท้อนแผนการจัดการเรียนรู้ของตน

ระยะ/หน่วย/แผน	หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรมการพัฒนา
		<p><b>ชั้นอภิปราย</b></p> <p>3. ทบทวนประสบการณ์การสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ผ่านมาของตนเองว่ามีประเด็นใดที่สอดคล้องกับการสอนตามกรอบความคิดแบบเติบโตและประเด็นใดที่ต้องปรับให้ไปเป็นการสอนแบบกรอบความคิดแบบเติบโต</p> <p><b>ชั้นสร้างมโนทัศน์</b></p> <p>7. นำประเด็นที่ได้จากการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้มาอภิปรายร่วมกันเพื่อสรุปหลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต 8. ร่วมกันเขียน Concept Map หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต</p> <p><b>ชั้นประยุกต์ใช้</b></p> <p>9. จัดทำ SMART Lesson Plan มากำหนดเป็นแผนเพื่อนำไปใช้ตามแนวทางการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ SMART Goal ที่มีความชัดเจน วัดได้สำเร็จได้ ทำได้จริง และมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน</p>
<p><b>ระยะที่ 3</b></p> <p>การประยุกต์และสะท้อนผลการพัฒนาการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต</p> <p><b>หน่วยที่ 6</b></p> <p>เรื่อง ประยุกต์ใช้ และสะท้อนผลการพัฒนาดตนเอง</p> <p><b>แผนที่ 7</b> เรื่อง Growth</p>	<p>1. ทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory)</p> <p>2. ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)</p> <p>3. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่</p>	<p><b>ชั้นปฏิบัติการสอน</b></p> <p>1. ชี้แจงแผนการดำเนินงานภาคปฏิบัติ</p> <p>2. กำหนดระยะเวลาในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไปใช้ปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียน ระดับชั้นประถม ศึกษา ในช่วงเดือนกันยายน 2564 (ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564)</p>

ระยะ/หน่วย/แผน	หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรมการพัฒนา
Mindset ในชั้นเรียน	(Adult Learning Theory) 4. หลักการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)	<b>ขั้นประเมินและสะท้อนผล</b> 1. ครูสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ว่าบรรลุตามแผน SMART Lesson Plan ที่กำหนดไว้หรือไม่ 2. ครูบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ว่าบรรลุตามแผน SMART Lesson Plan ระบุจุดที่ทำได้ดี และจุดพัฒนา
		<b>ขั้นประเมินกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b> 1. ครูประเมินกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง 2. ครูเขียนสะท้อนตนเอง
		<b>ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนและสะท้อนผล</b> 1. ครูทบทวนและสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารลงในแบบบันทึกการสะท้อนผล 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผลการปรับตามกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการรักษาสภาพความคงทนของกรอบความคิดแบบเติบโต

## 2. วิธีการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็คนี้ ใช้แนวทางที่หลากหลายที่ช่วยพัฒนาให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ กระบวนการคิด และเจตคติ ทำให้กิจกรรมการพัฒนาเกิดความน่าสนใจ สอดคล้องและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด ความเชื่อ จนเกิดกรอบความคิดใหม่แบบเติบโตได้ ผ่านการจัดกิจกรรมฝึกอบรมแบบผสมผสานดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมเพื่ออธิบาย ชี้แจง แสดง สื่อความโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เรื่องของการปรับกรอบความคิดและทักษะการฝึกอบรมในการพัฒนาความสามารถจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2. การจำลองสถานการณ์ (Simulation) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเรียนรู้และเข้าใจโดยการเลียนแบบ คล้ายสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นแล้ว (Case Method) ต้องมีข้อมูลมากพอที่จะฝึกวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานในสถานการณ์นั้น

3. บทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเรียนรู้และเข้าใจจากการแสดงให้เห็นสภาพการณ์หนึ่ง ๆ ในสถานการณ์ที่คล้ายสถานการณ์จริง การศึกษาด้วยตนเอง

4. กระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเรียนรู้และเข้าใจเข้าใจในสาระสำคัญที่กำหนดในจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยใช้กลุ่มเพื่อทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

5. การฝึกรายบุคคล (Individual Exercise) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเรียนรู้และทักษะต่าง ๆ โดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมจนเกิดการเรียนรู้แล้วนำไปใช้ในสถานการณ์ที่กำหนดได้

6. การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเรียนรู้จากการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติ หรือ ข้อสรุป หรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดให้จนได้ผลสรุป

7. การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเรียนรู้จากการแสดงความคิดเห็นและยอมรับ เคารพซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี



8. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนาและเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติงานจริง ภายใต้การช่วยเหลือแนะนำของ Coach (วิทยากรและผู้วิจัย) ที่มีประสบการณ์มากกว่า

9. การฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันและกับ Coach (วิทยากรและผู้พัฒนา) ผ่านช่องทางออนไลน์ ผ่าน Application Line / Facebook / Google Classroom/ Zoom และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม

### สื่อและแหล่งเรียนรู้

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้เข้ารับการพัฒนา และพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครูผู้สอนภาษาอังกฤษผู้เข้าร่วมพัฒนา โดยมีหลักการทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของ Dweck ที่อธิบายถึงระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของตนเอง ที่สะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอก เรียกว่า กรอบความคิด (Mindset) ซึ่งกรอบความคิดนั้น เป็นผลจากประสบการณ์ของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและบุคคล มีผลต่อความรู้สึกและการรับรู้ที่จะนำไปสู่กระบวนการคิด และเกิดเป็นความเชื่อต่อศักยภาพของตนเอง และกรอบความคิดของบุคคลนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาหากบุคคลนั้นได้รับการเรียนรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ประกอบการอบรม จึงควรเป็นสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่น่าสนใจ มีความหมาย มีคุณค่า และมีความสำคัญ และส่งผลต่อความคิด ความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนิน ผู้พัฒนาจึงนำสื่อประกอบการฝึกอบรมและแหล่งเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. **สื่อจริง** ได้แก่ บุคคลตัวอย่าง บุคคลต้นแบบ และเรื่องราวชีวิตจริง เพื่อนำมาใช้ในการนำเสนอเรื่องราว และถ่ายทอดประสบการณ์ชีวิตและการทำงานให้กับครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2. **สื่อประเภทวัสดุ** ได้แก่ ใบงาน ใบความรู้ เอกสารเสริมความรู้ เอกสารประกอบกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ และโปรแกรมนำเสนอ Power Point

3. **สื่อออนไลน์** ได้แก่ คลิปวิดีโอ/ Youtube/ Website ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ กรอบความคิดของบุคคลที่ส่งผลกับศักยภาพความสำเร็จของบุคคล รวมทั้งสื่อ Applications ต่าง ๆ สำหรับใช้ติดต่อสื่อสารระหว่างครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินและวิทยากร/ผู้พัฒนา

4. **สื่อประเภทอุปกรณ์** ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ และจอโปรเจคเตอร์ สำหรับการนำเสนอเนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา

### การวัดและประเมินผล

#### 1. หลักการวัดประเมินผล

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวีค มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้เข้ารับการพัฒนา และพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครูผู้สอนภาษาอังกฤษผู้เข้าร่วมพัฒนา โดยมีหลักการทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของ Dewck เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อศักยภาพทางปัญญาของบุคคล ที่สะท้อนหรือส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เรียกว่า กรอบความคิด (Mindset) ซึ่งบุคคลที่มีกรอบความคิดต่างกัน จะมีแนวความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านเหตุการณ์หนึ่งที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน การวัดกรอบความคิดตามจุดมุ่งหมายในหลักสูตรนี้ ประยุกต์ใช้แบบวัดจาก Dweck (2006) ซึ่งวัดกรอบความคิดในความสามารถของตัวเอง 2 ด้าน คือ กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) ที่เชื่อว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่ติดตัว ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ที่เชื่อว่าสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ตลอดเวลา โดยผู้พัฒนาได้นำข้อคำถามมาปรับใช้ในบริบทของกรอบความคิดในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของกรอบความคิด 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถทางปัญญาของตน การเผชิญความท้าทาย การเรียนรู้จากความผิดพลาด การตระหนักถึงการใช้ความพยายาม การยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะที่มีความเชื่อว่าความสามารถทางปัญญา เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง เห็นคุณค่าของความท้าทาย เห็นความสำคัญของความพยายาม เรียนรู้จากข้อผิดพลาด รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อพัฒนาตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น จากจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต โดยใช้แบบวัดกรอบความคิด การสังเกตคุณลักษณะของกรอบความคิด การสอบถาม การสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความคิดความเชื่อที่แสดงถึงกรอบความคิดที่มีของบุคคลว่าเป็นกรอบความคิดแบบใด และกำหนดการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโตของครู เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้

และความสามารถด้านการวัดและประเมินผล ที่แสดงถึงการมีกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยใช้วิธีการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การสังเกตคุณลักษณะของกรอบความคิดที่แสดงออกระหว่างสอน การสอบถาม และการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบสังเกตการสอน แบบสังเกตคุณลักษณะของกรอบความคิด แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ที่พัฒนาขึ้น

## 2. โครงสร้างการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ผู้พัฒนาให้ให้มีการวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) วัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2) ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต และ 3) ประเมินการประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต รายละเอียดดังนี้

รายการ	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
1. กรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	1. วัดกรอบความคิด	1. แบบวัดกรอบความคิด	เทียบเกณฑ์การแปลความหมายของระดับ
	2. สอบถาม	2. แบบสอบถาม	กรอบความคิด 4 ระดับ ดังนี้
	3. สังเกต	3. แบบประเมิน	- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.00 =
	4. ประเมินคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต	3. แบบประเมินคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต	กรอบความคิดแบบเติบโต - คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 = กรอบความคิดเติบโตและยึดติดบางส่วน - คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 = กรอบความคิดยึดติดและเติบโตบางส่วน - คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 = กรอบความคิดแบบยึดติด
2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	กำหนดเกณฑ์ร้อยละ 70
	เกิดการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ดังนี้	เกิดการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ดังนี้	- คะแนน 3.51-4.00 = ปฏิบัติได้ระดับมากที่สุด
			- คะแนน 2.51-3.50 = ปฏิบัติได้ ระดับมาก
			- คะแนน 1.51-2.50 = ปฏิบัติได้ระดับปานกลาง
			- คะแนน 1.00-1.50 = ปฏิบัติได้ระดับน้อย

รายการ	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
	1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 3. การจัดการเรียนรู้ 4. การวัดและประเมินผล		
3. การประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดใหม่	1. สังเกตการสอน 2. สอบถาม 3. ประเมินตนเอง 4. วัดกรอบความคิด	1. แบบสังเกตการสอน 2. แบบสอบถามตนเอง 3. แบบประเมินตนเอง 4. แบบวัดกรอบความคิด	กำหนดระดับกรอบความคิด 4 ระดับ - คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.00 = กรอบความคิดแบบเติบโต - คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 = กรอบความคิดเติบโตและยึดติดบางส่วน - คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 = กรอบความคิดยึดติดและเติบโตบางส่วน - คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 = กรอบความคิดแบบยึดติด กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไป - คะแนน 3.51-4.00 = ความสามารถระดับดีมาก - คะแนน 2.51-3.50 = ความสามารถระดับดี - คะแนน 1.51-2.50 = ความสามารถระดับพอใช้ - คะแนน 1.00-1.50 = ความสามารถระดับปรับปรุง

### 3. ระยะเวลาการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามหลักสูตร แบ่งการวัดและประเมินผล ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

**3.1 ระยะก่อนการฝึกอบรม** เป็นการวัดกรอบความคิดที่มีต่อสติปัญญา ความสามารถของครูผู้เข้ารับการพัฒนา และกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และแบบตรวจสอบกรอบความคิดแบบเขียนตอบ

**3.2 ระยะระหว่างการฝึกอบรม** เป็นการประเมินคุณลักษณะกรอบความคิดแบบเติบโตของครูผู้เข้ารับการพัฒนา จากการทำกิจกรรม การร่วมอภิปราย การแสดงความคิดเห็น และการแสดงคุณลักษณะของกรอบความคิด โดยใช้แบบสังเกตคุณลักษณะของกรอบความคิดแบบเติบโต

**3.3 ระยะหลังการฝึกอบรม** เป็นการวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้เข้ารับการพัฒนา และประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ของครูผู้เข้ารับการพัฒนา หลังการอบรม โดยใช้แบบวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

### **3.4 เครื่องมือการวัดและการประเมินผล**

หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ผู้พัฒนากำหนดให้มีการวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือวัดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต และประเมินการประยุกต์ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกรอบความคิดแบบเติบโต โดยใช้เครื่องมือการประเมิน ดังนี้

### แบบวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**จุดประสงค์ :** เพื่อวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง

**คำชี้แจง:** ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดของท่านที่มีต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามความเป็นจริง

	4	3	2	1
ข้อคำถาม	เห็นตัวอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นตัวอย่างยิ่ง
1. ฉันเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษของตนเองอยู่เสมอ				
2. ฉันมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้น แต่เป็นไปได้ยากมาก				
3. การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยากแต่การฝึกฝนและพยายามทำให้ดีขึ้นได้				
4. ฉันไม่จำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ ก็สามารถสอนภาษาอังกฤษได้อยู่แล้ว				
5. ฉันมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้นกว่าเดิม				
6. การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยากแม้จะพยายามฝึกฝนก็ไม่ทำให้การสอนดีขึ้นได้				
7. ฉันวางแผนการสอนเป็นอย่างดี แต่ก็พิจารณาข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น				
8. การสอนภาษาอังกฤษเป็นประสบการณ์ตรงของครูไม่สามารถแนะนำกันได้				
9. ฉันเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้วิพากษ์วิจารณ์การสอนของฉัน				
10. มีครูสอนภาษาอังกฤษเก่ง ๆ มากมายแต่ฉันเลือกที่จะใช้วิธีการสอนของฉัน				
11. ฉันต้องการสอนภาษาอังกฤษให้เก่งเหมือนครูต้นแบบภาษาอังกฤษที่สอนฉัน				
12. ฉันวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี หากยังเกิดข้อผิดพลาดในการสอน ก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้				
13. ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาการเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นได้				
14. การฝึกฝนและพยายามในการเรียนรู้และการสื่อสารภาษาอังกฤษไม่ช่วยให้นักเรียนกลุ่มอ่อนพัฒนาขึ้น				
15. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีเมื่อได้รฝฝนและพยายาม				

ข้อคำถาม	1	2	3	4
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16. การเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะบุคคลของผู้เรียน				
17. ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษในหัวข้อที่ยากขึ้นได้ตามศักยภาพ				
18. ข้อผิดพลาดในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียน				
19. ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ตามหัวข้อที่ครูกำหนดให้เท่านั้น				
20. ข้อผิดพลาดในการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น				
21. ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น				
22. ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบและท้อถอยในการเรียนภาษาอังกฤษ				
23. ความสำเร็จของผู้อื่นเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนรู้และการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนได้				
24. ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ผู้เรียนเกิดความท้อถอยในการเรียนภาษาอังกฤษ				

#### เกณฑ์การประเมินร้อยละ ดังนี้

คะแนน 73-96 = กรอบความคิดแบบเติบโต (Strong Growth Mindset)

คะแนน 48-72 = กรอบความคิดแบบเติบโตและกรอบความคิดแบบยึดติดบางส่วน  
(Growth with Some Fixed Mindset)

คะแนน 25-47 = กรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดแบบเติบโตบางส่วน  
(Fixed with Some Growth Mindset)

คะแนน 0-24 = กรอบความคิดแบบยึดติด (Strong Fixed Mindset)

เกณฑ์การประเมินคะแนนเฉลี่ย 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.00 = ครอบคลุมคิดแบบเต็มโต

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 = ครอบคลุมคิดเต็มโตและยึดติดบางส่วน

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 = ครอบคลุมคิดยึดติดและเต็มโตบางส่วน

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 = ครอบคลุมคิดแบบยึดติด





**ตรวจสอบกรอบความคิด  
(แบบเขียนตอบ)**

**จุดประสงค์ :** เพื่อตรวจสอบกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตน

**คำชี้แจง :** อ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนตอบแสดงความคิดของท่าน

**ข้อความที่ 1**

เด็กบางคนมีพรสวรรค์ในการเรียนภาษาอังกฤษ และบางคนก็ไม่ได้เกิดมาเพื่อเรียนรู้ภาษาอังกฤษ  
จริง ๆ

สิ่งที่ครูกคิด

**ข้อความที่ 2**

การสอนภาษาอังกฤษเป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะบุคคล การเรียนรู้เทคนิค วิธีการสอน  
ใหม่ ๆ จึงไม่ทำให้การสอนดีขึ้น

สิ่งที่ครูกคิด

**ข้อความที่ 3**

นักเรียนในชั้นที่เราสอนภาษาอังกฤษบอกว่าครูสอนภาษาอังกฤษไม่รู้เรื่อง

สิ่งที่ครูกคิด

**ข้อความที่ 4**

การสอนวิชาภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยากมาก

สิ่งที่ครูกคิด

**สถานการณ์ที่ 5**

คำว่า เก่งมาก ดีมาก ยอดเยี่ยม ฉลาดที่สุด เป็นคำชมที่ช่วยพัฒนาความสามารถนักเรียนให้ดีขึ้น

สิ่งที่ครูกคิด

**แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู  
ตามกรอบความคิดแบบเต็บโต**

**คำชี้แจง :** การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเต็บโต ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และความสามารถด้านการวัดและประเมินผล และเกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเต็บโต เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

รายการ	ระดับความสามารถ			
	4	3	2	1
<b>1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>				
1.1 สารสำคัญ				
1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้				
1.3 สารการเรียนรู้				
1.4 กิจกรรมการเรียนรู้				
1.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้				
1.6 การวัดและประเมินผล				
<b>2. ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้</b>				
2.1 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้				
2.2 สารสำคัญ				
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้				
2.4 สารการเรียนรู้				
2.5 กิจกรรมการเรียนรู้				
2.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้				
2.7 การวัดและประเมินผล				
<b>3. ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย</b>				
<b>3.1 การนำหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาใช้</b>				
3.1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Principle)				
3.1.2 ด้านความรู้สึก นึกคิด (Affective Principle)				
3.1.3 ด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle)				

รายการ	ระดับความสามารถ			
	4	3	2	1
<b>3.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b>				
3.2.1 ชั้นที่ 1. การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up)				
3.2.2 ชั้นที่ 2. ชี้นำเสนอเนื้อหา (Presentation)				
3.2.3 ชั้นที่ 3. ชี้นำฝึกทักษะ (Practice)				
3.2.4 ชั้นที่ 4. ชี้นำไปใช้ (Production)				
3.2.5 ชั้นที่ 5. ชี้นำสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up)				
<b>3.3 การแสดงคุณลักษณะที่เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตระหว่างสอน</b>				
3.3.1 จัดการเรียนรู้ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้				
3.3.2 จัดเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับความท้าทายในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ				
3.3.3 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ				
3.3.4 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษจากความผิดพลาดในการใช้ภาษา				
3.3.5 จัดการเรียนรู้ที่ครูชี้แนะ สะท้อนผล (Feedback) ทางการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ				
3.3.6 จัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ				
<b>4. ด้านการวัดและประเมินผล</b>				
4.1 วัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
4.2 ใช้เครื่องมือวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
4.3 วัดและประเมินพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน				
4.4 ใช้เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				

ข้อสังเกตเพิ่มเติม

.....

.....

เกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ ระดับมาก

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ ระดับปานกลาง

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ ระดับน้อย

**แบบสังเกตการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต**

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องการสังเกตเมื่อสังเกตเห็นพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นระหว่างทำการสอน ตามระดับคุณภาพที่ครูปฏิบัติได้

**ข้อมูลครูผู้สอน** ชื่อ..... สกุล.....สอนระดับชั้น.....

ที่	พฤติกรรม	ผลการสังเกต		ระดับคุณภาพ			
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	4	3	2	1
1	ให้ความสนใจนักเรียนทุกคนระหว่างสอน						
2	ใช้คำพูดขณะสอนด้วยคำพูดที่ให้นักเรียน						
3	พยายามให้นักเรียนได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง						
4	ตรวจสอบความเข้าใจระหว่างสอนและอธิบายเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่ยังไม่เข้าใจ						
5	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม/แสดงความคิดเห็น						
6	ให้ความสนใจกับคำถามหรือคำตอบของนักเรียน						
7	ให้ความสำคัญกับการชื่นชมในความพยายามของนักเรียน						
8	ส่งเสริมให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมที่ยากและท้าทาย						
9	ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ผิดฝนจนเกิดความสำเร็จ						
10	ส่งเสริมให้นักเรียนได้เห็นคุณค่าและเรียนรู้ข้อผิดพลาด						
11	ให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่ทำให้นักเรียนรู้และเข้าใจสิ่งที่เป็นจุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาของตนเอง						
12	ส่งเสริมกิจกรรมที่ส่งพัฒนาศักยภาพที่เป็นจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของนักเรียน						

ที่	พฤติกรรม	ผลการสังเกต		ระดับคุณภาพ			
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	4	3	2	1
13	แจ้งกฎ กติกา หรือ เกณฑ์การประเมินผลให้นักเรียนทราบก่อนเรียน						
14	ให้ความสำคัญกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์						
15	นำผลบันทึกหลังการสอนมาแก้ไขและพัฒนาตนเอง						

### เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพของการประเมินพฤติกรรมครู			
4	3	2	1
ครูแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงกับนักเรียนทุกคน	ครูแสดงพฤติกรรมค่อนข้างบ่อย แต่ยังไม่ทั่วถึงนักเรียนทุกคน	ครูแสดงพฤติกรรมบ้างและยังไม่ทั่วถึงนักเรียนทุกคน	ครูแสดงพฤติกรรมบ้างนาน ๆ ครั้ง (1-2 ครั้ง) และยังไม่ทั่วถึงนักเรียนทุกคน

## ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา
2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา
3. แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต
4. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค
5. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา
6. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา
7. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร
8. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต
9. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

1. แบบสอบถามกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอน  
ภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

แบบสอบถามกรอบความคิด

การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามกรอบความคิดของท่านในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ใน 2 ด้าน ดังนี้ 1) กรอบความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู และ 2) กรอบความคิดที่มีต่อผู้เรียนในฐานะผู้เรียน ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม ตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 กรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านและโรงเรียนของท่าน ผู้วิจัยถือเป็นความลับและผลของการตอบแบบสอบถามจะประมวลออกมาเป็นภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านหรือโรงเรียนของท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก.....

ปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก.....

ปริญญาโท (ถ้ามี) สาขา/วิชาเอก.....

ปริญญาเอก (ถ้ามี) สาขา/วิชาเอก.....

3. ตำแหน่งปัจจุบัน..... วิทยฐานะ.....

4. ประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษ

1-3 ปี ระดับชั้นที่สอน.....

4-6 ปี ระดับชั้นที่สอน.....

7-10 ปี ระดับชั้นที่สอน.....

มากกว่า 10 ปี ระดับชั้นที่สอน.....

5. ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษ (พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน)

- ไม่ได้รับการฝึกอบรม
- 1 ครั้ง หน่วยงานที่อบรม  เขตพื้นที่ฯ  สพฐ.  อื่นๆ.....
- 2 ครั้ง หน่วยงานที่อบรม  เขตพื้นที่ฯ  สพฐ.  อื่นๆ.....
- มากกว่า 2 ครั้ง หน่วยงานที่อบรม  เขตพื้นที่ฯ  สพฐ.  อื่นๆ.....

ตอนที่ 2 รวบรวมความคิดเห็นในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับความคิดเห็นของท่านในประเด็นดังต่อไปนี้

ที่	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
1	ฉันเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษของตนเองอยู่เสมอ				
2	ฉันไม่จำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ ก็สามารถสอนภาษาอังกฤษได้อยู่แล้ว				
3	การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยากแต่การฝึกฝนและพยายามทำให้ฉันสอนดีขึ้นได้				
4	การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยาก แม้จะพยายามฝึกฝนก็ไม่ทำให้การสอนดีขึ้นได้				
5	ฉันมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้นกว่าเดิม				
6	ฉันมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นแต่เป็นไปได้ยากมาก				
7	ฉันวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี แต่ก็พิจารณาข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น				
8	ฉันวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี หากยังเกิดข้อผิดพลาดก็เป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้				
9	ฉันเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้วิพากษ์วิจารณ์การสอนของฉัน				
10	การสอนภาษาอังกฤษเป็นประสบการณ์ตรง ของครูแต่ละคนและไม่สามารถแนะนำกันได้				
11	ฉันต้องการสอนภาษาอังกฤษให้เก่งเหมือนครูต้นแบบภาษาอังกฤษที่สอนฉัน				



ที่	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
12	มีครูสอนภาษาอังกฤษเก่ง ๆ มากมายแต่ฉันเลือกที่จะใช้วิธีการสอนของฉัน				
13	ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาการเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นได้				
14	การเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นเรื่อง ของความสามารถเฉพาะบุคคลของผู้เรียน				
15	ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และการสื่อสารภาษา ภาษาอังกฤษได้ดีเมื่อได้รับการฝึกฝนและพยายาม				
16	การฝึกฝนและพยายามในการเรียนภาษาอังกฤษไม่ช่วยให้นักเรียนกลุ่มอ่อนพัฒนาขึ้น				
17	ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษในหัวข้อที่ยากขึ้นได้ตามศักยภาพ				
18	ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ตามหัวข้อที่ครูกำหนดให้เท่านั้น				
19	ข้อผิดพลาดในการเรียนภาษาอังกฤษจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น				
20	ข้อผิดพลาดในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียน				
21	ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น				
22	ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ผู้เรียนเกิดความท้อถอยในการเรียนภาษาอังกฤษ				
23	ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนรู้และการสื่อสารได้				
24	ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบและท้อถอยในการเรียนภาษาอังกฤษ				

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับการให้ข้อมูลในครั้งนี้

## 2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

### แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์
3. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้

นางนราภรณ์ สโรดม  
นิสิตระดับปริญญาเอก  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร  
โทรศัพท์ 09-9891-6519

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ**  
**แนวทางการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร**  
**ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา**

**ผู้สัมภาษณ์** นางนราภรณ์ สโรตม

นิสิตปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

**วัตถุประสงค์การสัมภาษณ์**

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของกรอบความคิดของครูกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ**

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน

.....  
 .....  
 .....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

.....

สถานที่สัมภาษณ์

.....  
 .....

## ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าครูกลุ่มเป้าหมายในการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เมื่อจำแนกตามข้อมูลทั่วไป
    - 1.1 ควรเป็นครูตรงคุณวุฒิ หรือครูที่สอนไม่ตรงคุณวุฒิ
    - 1.2 ควรเป็นครูใหม่ที่มีประสบการณ์การสอน ช่วง 1-5 ปี (ครูผู้ช่วย และ ครูคศ.1) หรือครูเก่าที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 6 ปี (ครู คศ.2 และ ครู คศ.3)
    - 1.3 ควรเป็นครูที่สอนระดับชั้นที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 หรือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
  2. ท่านคิดว่าคุณลักษณะของกรอบความคิดที่ควรนำมาปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ควรเป็นเฉพาะคุณลักษณะที่คะแนนเฉลี่ยโดยรวมต่ำ หรือ ควรพัฒนาในทุกคุณลักษณะ
  3. ท่านคิดว่าแนวทางหรือวิธีการการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในแต่ละคุณลักษณะของกรอบความคิด ควรมีแนวทางหรือวิธีการใดบ้าง
  4. ท่านคิดว่าการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารในแต่ละคุณลักษณะของกรอบความคิด ควรมีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญอะไรบ้าง
  5. ท่านคิดว่าองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ควรมีอะไรบ้าง
  6. ท่านคิดว่ามีแนวทางและวิธีการวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีแนวทางและวิธีการอะไรบ้าง
  7. ท่านคิดว่าแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีแนวคิด ทฤษฎีอะไรบ้าง
  8. ท่านคิดว่าการนำทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของดเว็ค มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับประเด็นใดบ้าง
  9. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบ เติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีอะไรบ้าง
-

### 3. แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

#### แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

**คำชี้แจง:** การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และความสามารถด้านการวัดและประเมินผล ตามเกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

รายการ	ระดับความสามารถ			
	4	3	2	1
<b>1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>				
1.1 สารสำคัญ				
1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้				
1.3 สารการเรียนรู้				
1.4 กิจกรรมการเรียนรู้				
1.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้				
1.6 การวัดและประเมินผล				
<b>2. ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้</b>				
2.1 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้				
2.2 สารสำคัญ				
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้				
2.4 สารการเรียนรู้				
2.5 กิจกรรมการเรียนรู้				
2.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้				
2.7 การวัดและประเมินผล				
<b>3. ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย</b>				
<b>3.1 การนำหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b>				
(Principle of Language Learning and Teaching) มาใช้				
3.1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Principle)				

รายการ	ระดับความสามารถ			
	4	3	2	1
3.1.2 ด้านความรู้สึก นึกคิด (Affective Principle)				
3.1.3 ด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle)				
<b>3.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b>				
3.2.1 ขั้นที่ 1. การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up)				
3.2.2 ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation)				
3.2.3 ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกทักษะ (Practice)				
3.2.4 ขั้นที่ 4 ขั้นนำไปใช้ (Production)				
3.2.5 ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up)				
<b>3.3 การแสดงคุณลักษณะที่เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตระหว่างสอน</b>				
3.3.1 จัดการเรียนรู้ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้				
3.3.2 จัดเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับความท้าทายในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ				
3.3.3 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ				
3.3.4 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษจากความผิดพลาดในการใช้ภาษา				
3.3.5 จัดการเรียนรู้ที่ครูชี้แนะ สะท้อนผล (Feedback) ทางการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะสื่อสาร				
3.3.6 จัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ				
<b>4. ด้านการวัดและประเมินผล</b>				
4.1 วัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
4.2 ใช้เครื่องมือวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
4.3 วัดและประเมินพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน				
4.4 ใช้เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				

**ข้อสังเกตเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

เกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู  
ตามกรอบความคิดแบบเต็บโต

คำชี้แจง : เกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร  
ของครู ตามกรอบความคิดแบบเต็บโต เป็นมาตราส่วน 4 ระดับดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับมาก

ระดับ 2 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับปานกลาง

ระดับ 1 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีการปฏิบัติ ระดับน้อย



เกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

**1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้**

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p><b>1.1 สาระสำคัญ</b> ครูปฏิบัติได้ดังนี้</p> <p>1.1.1 ระบุนโยบายสำคัญที่ผู้เรียนจะ.....</p> <p>1.1.2 ระบุสาระสำคัญที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ข้อ ได้อย่างเหมาะสม	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ และต้องปรับปรุงบ้างข้อ ทั้ง 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ และต้องปรับปรุง	ปฏิบัติ 1 ข้อ และยังคงปรับปรุง
<p><b>1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้</b> ครูปฏิบัติได้ดังนี้</p> <p>1.2.1 ระบุพฤติกรรมที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด</p> <p>1.2.2 ระบุพฤติกรรมย่อยที่สังเกตและวัดได้</p> <p>1.2.3 เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังคงปรับปรุง	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังคงปรับปรุง
<p><b>1.3 สาระการเรียนรู้</b></p> <p>1.3.1 เนื้อหาถูกต้อง</p> <p>1.3.2 เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>1.3.3 เนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วน</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังคงปรับปรุง
<p><b>1.4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้</b></p> <p>ครูปฏิบัติได้ดังนี้</p> <p>1.4.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>1.4.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้างความสนใจ</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ



รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
1.4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งส่งเสริม กรอบความคิดเติบโต ให้กับผู้เรียน				
1.4.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้				
<b>1.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้</b> ครูปฏิบัติดังนี้	ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
1.5.1 ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกิจกรรมการเรียนรู้				
1.5.2 ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย				
1.5.3 ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย				
1.5.4 ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน				
<b>1.6. การวัดและประเมินผล</b> มีรายการต่อไปนี้ ครบถ้วน และถูกต้องทุกรายการ	ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
1.6.1 วัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
1.6.2 ใช้เครื่องมือวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
1.6.3 วัดและประเมินพฤติกรรมการที่แท้จริงของผู้เรียน				
1.6.4 ใช้เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				

2. ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p><b>2.1 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้</b></p> <p>2.1.1 ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ</p> <p>2.1.2 แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน</p> <p><b>2.2 สาระสำคัญ</b> ครูปฏิบัติดังนี้</p> <p>2.2.1 ระบุสาระสำคัญที่เป็นความคิดรวบยอดของสาระการเรียนรู้ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด</p> <p>2.2.2 ระบุสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p>	<p>ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ข้อ ที่นำไปใช้ได้เลย</p> <p>ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ข้อ ได้อย่างเหมาะสม และ สม่ำเสมอ</p> <p>ปฏิบัติได้ 2 ข้อ แต่ยังขาดความต่อเนื่อง</p> <p>ปฏิบัติได้ 1 ข้อ ได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ปฏิบัติได้ 2 ข้อ และต้องปรับปรุงบาง องค์ประกอบ</p> <p>ปฏิบัติได้ 1 ข้อ</p>	<p>ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังต้องปรับปรุง</p> <p>ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังต้องปรับปรุง</p>	
<p><b>2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้</b> ครูปฏิบัติดังนี้</p> <p>2.3.1 ระบุพฤติกรรมและผลที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนที่เป็น จุดมุ่งหมาย</p> <p>2.3.2 ระบุพฤติกรรมย่อยที่สังเกตและวัดได้</p> <p>2.3.3 เหมาะสมกับบทเรียน ระดับชั้น และวัยของผู้เรียน</p>	<p>ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ</p>	<p>ปฏิบัติได้ 1 ข้อ</p>	<p>ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังต้องปรับปรุง</p>	
<p><b>2.4 สาระการเรียนรู้</b></p> <p>2.4.1 เนื้อหาถูกต้อง</p> <p>2.4.2 เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>2.4.3 เนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วน</p>	<p>ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ</p>	<p>ปฏิบัติได้ 1 ข้อ</p>	<p>ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังต้องปรับปรุง</p>	

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p><b>2.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้</b> ครูปฏิบัติได้ดังนี้</p> <p>2.5.1 ระบุขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>2.5.2 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามรถด้านภาษาได้ชัดเจน</p> <p>2.5.3 มีการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตให้นักเรียนอย่างเหมาะสม</p> <p>2.5.4 กิจกรรมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
<p><b>2.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้</b> ครูปฏิบัติได้ดังนี้</p> <p>2.6.1 ระบุสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p>2.6.2 สื่อและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด</p> <p>2.6.3 สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังต้องปรับปรุง
<p><b>2.7 การวัดและประเมินผล</b> ครูปฏิบัติได้ดังนี้</p> <p>2.7.1 ระบุวิธีการ เครื่องมือที่หลากหลาย</p> <p>2.7.2 ระบุเครื่องมือสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด</p> <p>2.7.3 ระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังต้องปรับปรุง

### 3. ด้านการจัดการเรียนรู้

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p>3.1 การนำหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาใช้ ประกอบด้วย</p> <p>3.1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Principle) ครูปฏิบัติได้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) สอนภาษาในลักษณะองค์รวม ไม่วิเคราะห์ ภาษาก่อนเป็นส่วนย่อย ๆ เช่น หน่วยเสียง หน่วยคำ และชนิดของคำ</li> <li>2) เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม เพื่อให้เกิดระบบความจำ ที่แม่นยำ</li> <li>3) ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการเรียนภาษาอังกฤษ</li> <li>4) ออกแบบกิจกรรมและใช้เทคนิคการสอนภาษาอังกฤษให้สอดคล้อง กับ ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน</li> <li>5) ฝึกกลวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน</li> </ol> <p>3.1.2 ด้านความรู้สึก นึกคิด (Affective Principle) ครูปฏิบัติได้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ให้กำลังใจแก่ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกอบอุ่น เกิดเจตคติที่ดีในการเรียน</li> <li>2) สร้างความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองให้แก่ผู้เรียน ว่าสามารถทำภาระงานการเรียนรู้นั้นสำเร็จได้</li> <li>3) กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าเสี่ยงที่จะใช้ภาษา กล้าที่จะได้รับการตำหนิและ</li> </ol>	ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ข้อ	ปฏิบัติได้ 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1-2 ข้อ
	ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p>ชมเชยด้วยความเต็มใจ</p> <p>4) สอนเชื่อมโยงระหว่างภาษากับวัฒนธรรม</p> <p><b>3.1.3 ด้านภาษาศาสตร์</b> (Linguistic Principle) ครูปฏิบัติได้ ดังนี้</p> <p>1) จัดปัญหาเรื่องภาษาแม่ที่อุปสรรคขัดขวางการเรียนรู้ภาษาที่สองของผู้เรียน</p> <p>2) ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาภาษาภายในแก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม</p> <p>3) พัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสารได้ดีที่สุด โดยการนำภาษาไปใช้ (language usage) ในบริบทของชีวิตจริง</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังต้องปรับปรุง

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p>3.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครูปฏิบัติได้ ดังนี้</p> <p>3.2.1 ชั้นที่ 1. การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีการนำกิจกรรม Activity ต่างๆ เพื่อดึงดูดความสนใจและเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้พร้อมรับข้อมูลใหม่ในการเรียน</li> <li>2) ชั้นนำเข้าสู่บทเรียนมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาที่จะเรียน</li> <li>3) ครูแสดงคุณลักษณะการออกแบบเติบโตที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้</li> </ol> <p>3.2.2 ชั้นที่ 2 ชั้นนำเสนอเนื้อหา (Presentation) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) เสนอคำศัพท์ใหม่ให้ผู้เรียน</li> <li>2) ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากภาพเพื่อการรับรู้ให้เกิดความเข้าใจ</li> <li>3) นำเสนอคำศัพท์อีกครั้ง</li> <li>4) ทบทวนคำศัพท์นั้นหลายๆ รอบจนผู้เรียนจำได้และเข้าใจ</li> <li>5) ครูแสดงคุณลักษณะการออกแบบเติบโตที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้</li> </ol>	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังคงต้องปรับปรุง
	ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ข้อ	ปฏิบัติได้ 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1-2 ข้อ

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p><b>3.2.3 ชั้นที่ 3 ชั้นฝึกทักษะ (Practice)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีกิจกรรมการแข่งขันทางภาษาเพื่อกระตุ้นการฝึกทักษะ</li> <li>2) มีการแบ่งกลุ่มเพื่อมอบหมายภาระงาน</li> <li>3) ผู้เรียนได้ฝึกใช้ความรู้ในสิ่งที่ครูสอน</li> <li>4) ครูดูแลและตรวจสอบความถูกต้องอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง</li> <li>5) ครูแสดงคุณลักษณะการออกแบบเติบโตที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้</li> </ol>	ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ข้อ	ปฏิบัติได้ 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1-2 ข้อ
<p><b>3.2.4 ชั้นที่ 4 ชี้นำไปใช้ (Production)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดง ความสามารถและความเข้าใจของตนเอง</li> <li>2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในการสนทนาตามที่ได้เรียนมาหรือ แสดงบทบาทสมมติ</li> <li>3) ครูแสดงคุณลักษณะการออกแบบเติบโตที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้</li> </ol>	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังคงปรับปรุง
<p><b>3.2.5 ชั้นที่ 5 ชื่นสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนว่ามีความเข้าใจการเรียนการสอน โดยผู้เรียนบอกได้ว่าวันนี้ครูสอนเรื่องอะไร และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร</li> <li>2) มีการมอบหมายภาระงานให้ผู้เรียนนำไปคิดต่อยอดในชีวิตจริง</li> <li>3) ครูแสดงคุณลักษณะการออกแบบเติบโตที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้</li> </ol>	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ และยังคงปรับปรุง

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p>3.3 การแสดงคุณลักษณะของการอบความคิดแบบเติบโตระหว่างสอน</p> <p>3.3.1 จัดการเรียนรู้ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้</p> <p>3.3.2 จัดเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับความท้าทายในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</p>	<p>ใช้วิธีสอน หรือเทคนิคใหม่ๆ ที่ตรงกับความสามารถและเหมาะสมกับศักยภาพรายบุคคล</p> <p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตามลำดับจากทักษะง่ายไปสู่ทักษะที่ยากขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ใช้วิธีสอน หรือเทคนิคใหม่ๆ ที่ตรงกับความสามารถของผู้เรียน</p> <p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตามลำดับจากทักษะง่ายไปสู่ทักษะที่ยากขึ้นเรื่อยๆ</p>	<p>ใช้วิธีสอน หรือเทคนิคใหม่ๆ ที่ตนเองสนใจ อยู่เสมอ</p> <p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตามลำดับจากทักษะง่ายไปสู่ทักษะที่ยากขึ้นในบางครั้ง</p>	<p>ใช้วิธีสอนที่ตนเองถนัดเท่านั้น</p> <p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้</p>
<p>3.3.3 จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</p>	<p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาแบบบูรณาการ 4 ทักษะ เสมือนการใช้ในชีวิตจริง ผ่านกระบวนการค้นพบกฎทางภาษาด้วยตนเอง</p>	<p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาแบบบูรณาการ 4 ทักษะ ตามสถานการณ์ที่ศูกำหนดในห้องเรียน</p>	<p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาแบบบูรณาการในบางทักษะ เช่น ฟัง-พูด หรือ อ่าน-เขียน</p>	<p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียน ได้ฝึกใช้ภาษา แบบแยกทักษะ</p>
<p>3.3.4 จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ จากข้อผิดพลาดในการฝึกใช้ภาษา</p>	<p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกในการใช้ภาษา ตามกรอบความรู้ทางหลักภาษาและนำมาใช้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น</p>	<p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ลองผิดลองถูกในการใช้ภาษา ตามกรอบความรู้ทางหลักภาษาบ่อยครั้ง</p>	<p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ลองผิดลองถูกในการใช้ภาษา ตามกรอบความรู้ทางหลักภาษาบางครั้ง</p>	<p>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ลองผิดลองถูกในการใช้ภาษา ตามกรอบความรู้ทางหลักภาษาได้น้อยครั้ง</p>



รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
3.3.5 จัดการเรียนรู้ที่ครูชี้แนะ สะท้อนผล (Feedback) ทางการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ชี้แนะชี้นำ และสะท้อนผลทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษอย่างเต็มศักยภาพ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ชี้แนะชี้นำ และสะท้อนผลทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ชี้แนะชี้นำ และสะท้อนผลทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้บ้าง	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ชี้แนะชี้นำ แต่ยังไม่ชัดเจน สะท้อนผลทางการเรียนให้กับผู้เรียน
3.3.6 จัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ได้บางครั้ง

#### 4. ด้านการวัดและประเมินผล

รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
<p><b>การวัดและประเมินผล</b> มีรายการต่อไปนี้ ครบถ้วน และถูกต้องทุกรายการ</p> <p>4.1 วัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>4.2 ใช้เครื่องมือวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>4.3 วัดและประเมินพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน</p> <p>4.4 ใช้เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p>	ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ

4. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค  
สำหรับครู

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้  
ด้านปัจจัยนำเข้า(Input) ด้านกระบวนการ(Process) และด้านผลผลิต(Output)

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเติมข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน และทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. ระดับชั้นที่ทำการสอน สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1  ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2  ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3  ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. ประสบการณ์สอน สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

1-3 ปี  7-10 ปี

4-6 ปี  10 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตร

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการต่างๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตร โดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่องตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	รายการสอบถามนั้นมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	รายการสอบถามนั้นมีความคิดเห็นในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	รายการสอบถามนั้นมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	รายการสอบถามนั้นมีความคิดเห็นในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	รายการสอบถามนั้นมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1</b>	<b>ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)</b>					
	1.1 หลักสูตรเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการปรับกรอบความคิดครู					
	1.2 วิทยากร					
	1.3 ครูผู้เข้ารับการพัฒนา					
	1.4 สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนา					
	1.5 ระยะเวลาในการพัฒนา					
<b>2</b>	<b>ด้านกระบวนการ (Process)</b>					
	<b>ระยะที่ 1</b> การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง					
	2.1 กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ					
	2.2 เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา					
	2.3 กิจกรรมการพัฒนานั้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา					
	2.4 กิจกรรมการพัฒนานั้นการปรับกรอบความคิดครู					
	<b>ระยะที่ 2</b> การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
	2.5 กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ					
	2.6 เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา					
	2.7 กิจกรรมการพัฒนานั้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	2.8 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัด การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
	<b>ระยะที่ 3</b> การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต					
	2.9 กิจกรรมการพัฒนาที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ					
	2.10 เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา					
	2.11 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา					
	2.12 การติดตามและประเมินผลมีความเหมาะสมทั้งด้านการประเมิน กรอบความคิดและความสามารถในการจัดการเรียนรู้					
<b>3</b>	<b>ด้านผลผลิต (Output)</b>					
	3.1 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
	3.2 การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต					
	3.3 การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้  
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านกระบวนการ (Process)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านผลผลิต (Output)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ตอบแบบสอบถาม  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

## 5. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูระดับประถมศึกษา

แบบประเมินแบบสอบถามกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร  
ของครูระดับประถมศึกษา (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)  
ระยะที่ 1 การศึกษากรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**ชื่อวิจัย** การพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

เพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

**ผู้วิจัย** นางนราภรณ์ สโรตม รหัสนิต 61030594

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ**

1. แบบประเมินแบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะของกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2 ด้าน คือ 1) กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และ 2) กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน

2. โปรดพิจารณาว่างแบบสอบถาม ว่างมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ โดยพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อความแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์และพฤติกรรมบ่งชี้

0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อมนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามศัพท์และพฤติกรรมบ่งชี้

- 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อมนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์และพฤติกรรมบ่งชี้

3. ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ในท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางนราภรณ์ สโรตม

นิตระดับปริญญาเอก

ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

โทรศัพท์ 09-9891-6519

**แบบสอบถามกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร  
ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามกรอบความคิดของท่านในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ใน 2 ด้าน คือ 1) กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และ 2) กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 กรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยถือเป็นความลับและผลของการตอบแบบสอบถามจะประมวลออกมาเป็นภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านหรือโรงเรียนของท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง				
2. การศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก..... <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก..... <input type="checkbox"/> ปริญญาโท (ถ้ามี) สาขา/วิชาเอก..... <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก (ถ้ามี) สาขา/วิชาเอก.....				



ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> ครู <input type="checkbox"/> ครูชำนาญการ <input type="checkbox"/> ครูชำนาญการพิเศษ <input type="checkbox"/> ครูเชี่ยวชาญ <input type="checkbox"/> อื่น.....				
4. ประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษ <input type="checkbox"/> 1-3 ปี ระดับชั้นที่สอน..... <input type="checkbox"/> 4-6 ปี ระดับชั้นที่สอน..... <input type="checkbox"/> 7-10 ปี ระดับชั้นที่สอน..... <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี ระดับชั้นที่สอน.....				
5. ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอน ภาษาอังกฤษ (ปีการศึกษา 2560-ปัจจุบัน) <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> 1 ครั้ง <input type="checkbox"/> 2 ครั้ง <input type="checkbox"/> มากกว่า 2 ครั้ง หน่วยงานที่อบรม <input type="checkbox"/> เขตพื้นที่ฯ <input type="checkbox"/> สพฐ. <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....				

ตอนที่ 2 กรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2 ด้าน คือ

1) กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และ 2) กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ :** โปรดพิจารณาข้อความที่ต้องการสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัดหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นท่าน

**ด้านที่ 1 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง**

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)				
		1	2	3	4	5
1	ฉันเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษของตนเองอยู่เสมอ					
2	ฉันไม่จำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ ก็สามารถสอนภาษาอังกฤษได้อยู่แล้ว					
3	การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยากแต่การฝึกฝนและพยายามทำให้ฉันสอนดีขึ้นได้					
4	การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยาก แม้จะพยายามฝึกฝนก็ไม่ทำให้การสอนดีขึ้นได้					
5	ฉันมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้นกว่าเดิม					
6	ฉันมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นแต่เป็นไปได้ยากมาก					
7	ฉันวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี แต่ก็พิจารณาข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น					
8	ฉันวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี หากยังเกิดข้อผิดพลาดก็เป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)				
		1	2	3	4	5
9	ฉันเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้วิพากษ์วิจารณ์การสอนของฉัน					
10	การสอนภาษาอังกฤษเป็นประสบการณ์ตรงของครูแต่ละคนและไม่สามารถแนะนำกันได้					
11	ฉันต้องการสอนภาษาอังกฤษให้เก่งเหมือนครูต้นแบบภาษาอังกฤษที่สอนฉัน					
12	มีครูสอนภาษาอังกฤษเก่ง ๆ มากมายแต่ฉันเลือกที่จะใช้วิธีการสอนของฉัน					

**ด้านที่ 2 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน**

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)				
		1	2	3	4	5
13	ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาการเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นได้					
14	การเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะบุคคลของผู้เรียน					
15	ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีเมื่อได้รับการฝึกฝนและพยายาม					
16	การฝึกฝนและพยายามในการเรียนภาษาอังกฤษไม่ช่วยให้นักเรียนกลุ่มอ่อนพัฒนาขึ้น					
17	ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษในหัวข้อที่ยากขึ้นได้ตามศักยภาพ					
18	ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ตามหัวข้อที่ครูกำหนดให้เท่านั้น					
19	ข้อผิดพลาดในการเรียนภาษาอังกฤษจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น					

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)				
		1	2	3	4	5
20	ข้อผิดพลาดในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียน					
21	ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ผู้เรียน พัฒนาการเรียนและสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น					
22	ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ ผู้เรียนเกิดความท้อถอยในการเรียนภาษาอังกฤษ					
23	ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาการเรียนรู้และการสื่อสารได้					
24	ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึก เปรียบเทียบและท้อถอยในการเรียนภาษาอังกฤษ					

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....  
 .....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....

6. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์แนวทางการปรับรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

แบบประเมินแบบสัมภาษณ์แนวทางการปรับรอบความคิดแบบเติบโต ในการจัดการเรียนรู้  
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา  
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

**ชื่อวิจัย** การพัฒนาหลักสูตรปรับรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

**ผู้วิจัย** นางนราภรณ์ สโรตม รหัสนิต 61030594

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ**

1. แบบประเมินแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะของกรอบความคิดครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2 ด้าน คือ 1) กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเอง และ 2) กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน

2. โปรดพิจารณาร่างแบบสัมภาษณ์ ว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ โดยพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อความแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์และพฤติกรรมบ่งชี้

0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามศัพท์และพฤติกรรมบ่งชี้

- 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเนื้อหาไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์และพฤติกรรมบ่งชี้

3. ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ในท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางนราภรณ์ สโรตม

นิตระดับปริญญาเอก

ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

โทรศัพท์ 09-9891-6519

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ**  
**แนวทางการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร**  
**ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา**

**คำชี้แจง**

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์
3. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้

นางนราภรณ์ สโรตม  
นิสิตระดับปริญญาเอก  
ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
โทรศัพท์ 09-9891-6519

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ**  
**แนวทางการปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร**  
**ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา**

**ผู้สัมภาษณ์** นางนราภรณ์ สโรดม

นิสิตปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**วัตถุประสงค์การสัมภาษณ์**

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของกรอบความคิดของครูกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ**

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน

.....  
 .....  
 .....

**วันเดือนปีที่สัมภาษณ์**

.....

**สถานที่สัมภาษณ์**

.....  
 .....  
 .....

## ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าครูกลุ่มเป้าหมายในการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เมื่อจำแนกตามข้อมูลทั่วไป
    - 1.1 ควรเป็นครูตรงคุณวุฒิ หรือครูที่สอนไม่ตรงคุณวุฒิ
    - 1.2 ควรเป็นครูใหม่ที่มีประสบการณ์การสอน ช่วง 1-5 ปี (ครูผู้ช่วย และ ครู คศ.1) หรือครูเก่าที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 6 ปี (ครู คศ.2 และ ครู คศ.3)
    - 1.3 ควรเป็นครูที่สอนระดับชั้นที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 หรือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
  2. ท่านคิดว่าคุณลักษณะของกรอบความคิดที่ควรนำมาปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ควรเป็นเฉพาะคุณลักษณะที่คะแนนเฉลี่ยโดยรวมต่ำ หรือ ควรพัฒนาในทุกคุณลักษณะ
  3. ท่านคิดว่าแนวทางหรือวิธีการการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในแต่ละคุณลักษณะของกรอบความคิดควรมีแนวทางหรือวิธีการใดบ้าง
  4. ท่านคิดว่าการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในแต่ละคุณลักษณะของกรอบความคิด ควรมีพฤติกรรมบ่งชี้สำคัญอะไรบ้าง
  5. ท่านคิดว่าองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ควรมีอะไรบ้าง
  6. ท่านคิดว่ามีแนวทางและวิธีการวัดกรอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีแนวทางและวิธีการอะไรบ้าง
  7. ท่านคิดว่าแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีแนวคิด ทฤษฎีอะไรบ้าง
  8. ท่านคิดว่าการนำทฤษฎีแห่งตน (Self-Theory) ของดเว็ค มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับประเด็นใดบ้าง
  9. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาหลักสูตรปรับกรอบความคิด แบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีอะไรบ้าง
-



7. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

แบบประเมินหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ  
เพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค  
(โดยผู้เชี่ยวชาญ)

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค และคู่มือการใช้หลักสูตร ฉบับนี้ ใช้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร

**ตอนที่ 2** แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างคู่มือหลักสูตร

**ตอนที่ 3** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ตามระดับความเหมาะสม ดังความหมายต่อไปนี้

มีความเหมาะสมมากที่สุด	=	5 คะแนน
มีความเหมาะสมมาก	=	4 คะแนน
มีความเหมาะสมปานกลาง	=	3 คะแนน
มีความเหมาะสมน้อย	=	2 คะแนน
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร

ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
<b>1</b>	<b>ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร</b>					
	1.1 แสดงถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตร					
	1.2 มีความสมเหตุสมผลที่ต้องพัฒนาหลักสูตร					
	1.3 ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับสภาพ ความเป็นจริง ของครูในการสอนภาษาอังกฤษ					
<b>2</b>	<b>หลักการของหลักสูตร</b>					
	2.1 ระบุหลักการที่นำไปใช้พัฒนาครูได้					
	2.2 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู					
<b>3</b>	<b>จุดมุ่งหมายของหลักสูตร</b>					
	3.1 สอดคล้องกับปัญหาที่จะพัฒนาครู					
	3.2 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู					
	3.3 เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา					
<b>4</b>	<b>โครงสร้างของหลักสูตร</b>					
	4.1 ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการพัฒนาครู					
	4.2 มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันทุกระยะ					
	4.3 ระยะเวลาเพียงพอต่อการพัฒนาครู					
<b>5</b>	<b>เนื้อหาสาระหลักสูตร</b>					
	5.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
	5.2 จัดลำดับเนื้อหาต่อเนื่องกัน					
	5.3 ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาครู					
<b>6.</b>	<b>กิจกรรมการฝึกอบรม</b>					
	6.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
	6.2 เป็นไปตามหลักการของหลักสูตร					
	6.3 เป็นลำดับและมีความต่อเนื่อง					
	6.4 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาปรับกรอบความคิดแบบ เดิบบโต					

ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	6.5 นำไปปรับกรอบความคิดของครูได้					
7.	<b>สื่อและแหล่งเรียนรู้</b>					
	7.1 หลากหลาย กระตุ้นความสนใจ					
	7.2 ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้					
8.	<b>การวัดและประเมินผล</b>					
	8.1 วิธีวัดสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
	8.2 เครื่องมือครอบคลุมวิธีการวัด					
	8.3 เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา					

## ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตร

ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	<b>องค์ประกอบของคู่มือ</b>					
	1.1 มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนนำไปใช้ได้					
	1.2 ลำดับประเด็นสำคัญในคู่มือที่นำหลักสูตรไปใช้ได้ง่าย					
2	<b>จุดมุ่งหมายของคู่มือ</b>					
	2.1 ระบุจุดมุ่งหมายของคู่มือสอดคล้องกับหลักสูตร					
	2.2 ระบุบุคคลที่ใช้หลักสูตรชัดเจน					
3	<b>คำชี้แจงของคู่มือ</b>					
	3.1 มีการชี้แจงการใช้ทุกระยะของหลักสูตร					
	3.2 ชี้แจงได้ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้					
4	<b>การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตร</b>					
	4.1 อธิบายกิจกรรมการออกแบบการพัฒนาตามหลักสูตรได้ชัดเจน					
	4.2 อธิบายการนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ในการออกแบบหลักสูตร					

ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5	โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาครู					
	5.1 สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตร					
	5.2 มีเวลาที่เหมาะสมในกิจกรรมการพัฒนาครู					
6	แผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู					
	6.1 แผนการจัดกิจกรรมครบถ้วนตามโครงสร้างการพัฒนาครู					
	6.2 มีองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมที่นำไปพัฒนาครูได้					
	6.3 จุดประสงค์มุ่งปรับกรอบความคิดของครูในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
	6.4 เนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการพัฒนาครู					
	6.5 กิจกรรมการพัฒนาครูส่งเสริมการปรับกรอบความคิดในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
	6.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาครู					
	6.7 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์					
	6.8 ระยะเวลาที่ใช้เหมาะสมกับกิจกรรม					
7	ภาคผนวก					
	7.1 ระบุประเด็นสำคัญที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เพิ่มเติม					
	7.2 ช่วยสร้างความเข้าใจในการใช้หลักสูตร					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

## 8. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต  
(โดยผู้เชี่ยวชาญ)

### คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามกรอบความคิดแบบเติบโต ว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ โดยพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ในทำข้อมความนั้น ๆ

### 1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

รายการ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. สาระสำคัญ				
2. จุดประสงค์การเรียนรู้				
3. สาระการเรียนรู้				
4. กิจกรรมการเรียนรู้				
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้				
6. การวัดและประเมินผล				

## 2. ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

รายการ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้				
2. สาระสำคัญ				
3. จุดประสงค์การเรียนรู้				
4. สาระการเรียนรู้				
5. กิจกรรมการเรียนรู้				

## 3. ด้านการจัดการเรียนรู้

รายการ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
6. สื่อและแหล่งเรียนรู้				
7. การวัดและประเมินผล				
<b>3. ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย</b>				
<b>3.1 การนำหลักการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร (Principle of Language Learning and Teaching) มาใช้</b>				
3.1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Principle)				
3.1.2 ด้านความรู้สึก นึกคิด (Affective Principle)				
3.1.3 ด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle)				
<b>3.2 การจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย</b>				
3.2.1 ขั้นที่ 1 การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up)				

รายการ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.2.2 ชั้นที่ 2 ชื่อนำเสนอเนื้อหา (Presentation)				
3.2.3 ชั้นที่ 3 ชั้นฝึกทักษะ (Practice)				
3.2.4 ชั้นที่ 4 ชื่อนำไปใช้ (Production)				
3.2.5 ชั้นที่ 5 ชั้นสรุปและประเมินผลการ เรียนรู้ (Wrap up)				
<b>3.3 การแสดงคุณลักษณะที่เป็นกรอบ ความคิดแบบเติบโตระหว่างสอน ประกอบด้วย</b>				
3.3.1 จัดการเรียนรู้ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียน ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้				
3.3.2 จัดเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับ ความท้าทายในการเรียนรู้				
3.3.3 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ ความพยายามในการเรียนรู้				

#### 4. ด้านการวัดและประเมินผล

รายการ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.3.4 จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก ความผิดพลาดในการใช้ภาษา				
3.3.5 จัดการเรียนรู้ที่ครูชี้แนะ สะท้อนผล (Feedback) ทางการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ พัฒนาการเรียนรู้และทักษะภาษาอังกฤษ				
3.3.6 จัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ ให้กับ ผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะ ภาษาอังกฤษ				

รายการ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4.1 วัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
4.2 ใช้เครื่องมือวัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
4.3 วัดและประเมินพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน				
4.4 ใช้เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....



9. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค (โดยผู้เชี่ยวชาญ)

**คำชี้แจง**

1. โปรดพิจารณาแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค ว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ โดยพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
  - + 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
  - 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
  - 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
2. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ในท้ายข้อความนั้น ๆ

รายการ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
<b>1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)</b>				
1.1 หลักสูตรเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการปรับกรอบความคิดครู				
1.2 วิทยากร				
1.3 ครูผู้เข้ารับการพัฒนา				
1.4 สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนา				
1.5 ระยะเวลาในการพัฒนา				
<b>2. ด้านกระบวนการ (Process)</b>				
<b>ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง</b>				
2.1 กิจกรรมการพัฒนาที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ				
2.2 เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา				

รายการ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2.3 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา				
2.4 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการปรับกรอบความคิด				
<b>ระยะที่ 3</b> การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับ กรอบความคิดแบบ เติบโต				
2.9 กิจกรรมการพัฒนาขึ้นตอนที่ชัดเจน ตามหลักการ				
2.10 เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา				
2.11 กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา				
2.12 การติดตามและประเมินผลมีความเหมาะสมทั้งด้านการ ประเมินกรอบความคิดและความสามารถในการจัดการเรียนรู้				
<b>3. ด้านผลผลิต (Output)</b>				
3.1 การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู ในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร				
3.2 การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร ตามกรอบความคิด แบบเติบโต				
3.3 การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน				

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....

ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 36 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้  
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูระดับประถมศึกษา

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	ผล การ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>ด้านที่ 1 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตน</b>								
1	ฉันเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษของตนเองอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
2	ฉันไม่จำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ ก็สามารถสอนภาษาอังกฤษได้อยู่แล้ว	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
3	การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยากแต่การฝึกฝนและพยายามทำให้ฉันสอนดีขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
4	การสอนภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยาก แม้จะพยายามฝึกฝนก็ไม่ทำให้การสอนดีขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	ฉันมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้นกว่าเดิม	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
6	ฉันมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นแต่เป็นไปได้ยากมาก	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
7	ฉันวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี แต่ก็พิจารณาข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
8	ฉันวางแผนการสอนภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี หากยังเกิดข้อผิดพลาดก็เป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
9	ฉันเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้วิพากษ์วิจารณ์การสอนของฉัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	การสอนภาษาอังกฤษเป็นประสบการณ์ตรงของครูแต่ละคนและไม่สามารถแนะนำกันได้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	ผล การ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
11	ฉันต้องการสอนภาษาอังกฤษให้เก่งเหมือนครูต้นแบบภาษาอังกฤษที่สอนฉัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	มีครูสอนภาษาอังกฤษเก่ง ๆ มากมายแต่ฉันเลือกที่จะใช้วิธีการสอนของฉัน	0	0	+1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
<b>ด้านที่ 2 กรอบความคิดของครูที่มีต่อความสามารถทางปัญญาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b>								
<b>ของผู้เรียน</b>								
13	ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาการเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	การเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะบุคคลของผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
15	ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีเมื่อได้รับการฝึกฝนและพยายาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	การฝึกฝนและพยายามในการเรียนภาษาอังกฤษไม่ช่วยให้นักเรียนกลุ่มอ่อนพัฒนาขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษในหัวข้อที่ยากขึ้นได้ตามศักยภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
18	ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ตามหัวข้อที่ครูกำหนดให้เท่านั้น	0	0	+1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
19	ข้อผิดพลาดในการเรียนภาษาอังกฤษจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	ข้อผิดพลาดในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้และสื่อสารดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากครูทำให้ผู้เรียนเกิดความท้อถอยในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	ผล การ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
23	ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนรู้และการสื่อสารได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	ความสำเร็จของผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกระหว่างเรียนและผ่อนคลายในการเรียนภาษาอังกฤษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 37 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล การพิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>								
1.1	สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.2	จุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.3	สาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.4	กิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.5	สื่อและแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.6	การวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>2. ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้</b>								
2.1	องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.2	สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.3	จุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.4	สาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.5	กิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.6	สื่อและแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล การพิจารณา
		1	2	3	4	5		
2.7	การวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>3. ด้านการจัดการเรียนรู้</b>								
<b>3.1 การนำหลักการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาใช้</b>								
3.1.1	ด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Principle)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.1.2	ด้านความรู้สึก นึกคิด (Affective Principle)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.1.3	ด้านภาษาศาสตร์ (Linguistic Principle)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>3.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</b>								
	ขั้นที่ 1 การนำเข้าสู่บทเรียน (Warm up)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
	ขั้นที่ 2 ชี้นำเสนอเนื้อหา (Presentation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
	ขั้นที่ 3 ชี้นำฝึกทักษะ (Practice)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
	ขั้นที่ 4 ชี้นำไปใช้ (Production)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
	ขั้นที่ 5 ชี้นำสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ (Wrap up)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>3.3 การแสดงคุณลักษณะที่เป็นกรอบความคิดแบบเติบโตระหว่างสอน</b>								
3.3.1	จัดการเรียนรู้ตามความเชื่อที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.3.2	จัดเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับความท้าทายในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.3.3	จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.3.4	จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษจากความผิดพลาดในการใช้ภาษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
		1	2	3	4	5			
<b>2. หลักการของหลักสูตร</b>									
2.1	ระบุหลักการที่นำไปใช้ พัฒนาครูได้	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
2.2	ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ในการพัฒนาครู	5	5	5	4	5	4.80		มากที่สุด
		5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	4.90		มากที่สุด
<b>3. จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร</b>									
3.1	สอดคล้องกับปัญหา ที่จะพัฒนาครู	5	5	5	4	4	4.60		มากที่สุด
3.2	ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ในการพัฒนาครู	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
3.3	เหมาะสมกับผู้เข้ารับการ พัฒนา	5	5	5	4	5	4.80		มากที่สุด
		5.00	5.00	5.00	4.33	4.67	4.80		มากที่สุด
<b>4. โครงสร้างของหลักสูตร</b>									
4.1	ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ในการพัฒนาครู	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
4.2	มีความต่อเนื่องและ สอดคล้องกันทุกระยะ	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
4.3	ระยะเวลาเพียงพอต่อ การพัฒนาครู	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00		มากที่สุด
<b>5. เนื้อหาสาระหลักสูตร</b>									
5.1	สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
5.2	จัดลำดับเนื้อหา ต่อเนื่องกัน	5	4	5	5	5	4.80		มากที่สุด
5.3	ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ที่ต้องพัฒนาครู	5	4	5	5	5	4.80		มากที่สุด
		5.00	4.33	5.00	5.00	5.00	4.87		มากที่สุด



ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
		1	2	3	4	5			
<b>6. กิจกรรมการพัฒนา</b>									
6.1	สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
6.2	เป็นไปตามหลักการ ของ หลักสูตร	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
6.3	เป็นลำดับและมีความ ต่อเนื่อง	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
6.4	กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาปรับกรอบ ความคิดแบบเติบโต	5	5	5	5	4	4.80		มากที่สุด
6.5	นำไปปรับกรอบความคิด ของครูได้	5	5	5	5	4	4.80		มากที่สุด
		5.00	5.00	5.00	5.00	4.60	4.92		มากที่สุด
<b>7. สื่อและแหล่งเรียนรู้</b>									
7.1	หลากหลาย กระตุ้น ความสนใจ	5	4	5	4	5	4.60		มากที่สุด
7.2	ช่วยให้กิจกรรมบรรลุ จุดมุ่งหมายได้	5	4	5	5	4	4.60		มากที่สุด
		5.00	4.00	5.00	4.50	4.50	4.60		มากที่สุด
<b>8. การวัดและประเมินผล</b>									
8.1	วิธีวัดสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5	4	5	4	5	4.60		มากที่สุด
8.2	เครื่องมือครอบคลุม วิธีการวัด	5	4	5	5	4	4.60		มากที่สุด
8.3	เกณฑ์การประเมิน สอดคล้องกับผู้เข้ารับ การพัฒนา	5	5	5	4	4	4.60		มากที่สุด
		5.00	4.33	5.00	4.33	4.33	4.60		มากที่สุด

ตาราง 39 แสดงค่าดัชนีความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวีค

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
		1	2	3	4	5			
<b>1.</b>	<b>องค์ประกอบของคู่มือ</b>								
1.1	มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน นำไปใช้ได้	5	4	5	5	5	4.80		มากที่สุด
1.2	ลำดับประเด็นสำคัญในคู่มือ ทำให้นำหลักสูตรไปใช้ได้ง่าย	5	4	5	5	4	4.60		มากที่สุด
		5.00	4.00	5.00	5.00	4.50	4.70		มากที่สุด
<b>2.</b>	<b>จุดมุ่งหมายของคู่มือ</b>								
2.1	ระบุจุดมุ่งหมายของคู่มือสอดคล้องกับหลักสูตร	5	5	5	4	5	4.80		มากที่สุด
2.2	ระบุบุคคลที่ใช้หลักสูตรชัดเจน	5	5	5	4	5	4.80		มากที่สุด
		5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.80		มากที่สุด
<b>3.</b>	<b>คำชี้แจงของคู่มือ</b>								
3.1	มีการชี้แจงการใช้ทุกระยะ ของหลักสูตร	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
3.2	ชี้แจงได้ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	5	5	5	4	5	4.80		มากที่สุด
		5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	4.90		มากที่สุด
<b>4.</b>	<b>การออกแบบกิจกรรมการพัฒนา</b>								
4.1	อธิบายกิจกรรมการออกแบบ การพัฒนาตามหลักสูตรได้ชัดเจน	5	5	4	4	5	4.60		มากที่สุด
4.2	อธิบายการนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ในการออกแบบหลักสูตร	5	5	4	5	4	4.60		มากที่สุด
		5.00	5.00	4.00	4.50	4.50	4.60		มากที่สุด

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
		1	2	3	4	5			
<b>5.</b>	<b>โครงสร้างกิจกรรมการพัฒนา</b>								
5.1	สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตร	5	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด	
5.2	มีเวลาที่เหมาะสมในกิจกรรมการพัฒนาครู	5	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด	
		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	มากที่สุด	
<b>6.</b>	<b>แผนการจัดกิจกรรมพัฒนา</b>								
6.1	แผนการจัดกิจกรรมครบถ้วนตามโครงสร้างการพัฒนาครู	5	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด	
6.2	มีองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมที่นำไปพัฒนาครูได้	5	5	5	5	4	4.80	มากที่สุด	
6.3	จุดประสงค์มุ่งปรับกรอบความคิดของครูในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	5	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด	
6.4	เนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการพัฒนาครู	5	5	5	5	4	4.80	มากที่สุด	
6.5	กิจกรรมการพัฒนาครูส่งเสริมการปรับกรอบความคิด ในการสอนภาษาอังกฤษ	4	5	5	5	5	4.80	มากที่สุด	
6.6	สื่อและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาครู	5	5	5	5	4	4.80	มากที่สุด	
6.7	การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์	5	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด	
6.8	ระยะเวลาที่ใช้เหมาะสม	5	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด	

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
		1	2	3	4	5			
	กับกิจกรรม								
		4.88	5.00	5.00	5.00	4.63	4.90		มากที่สุด
<b>7. ภาคผนวก</b>									
7.1	ระบุประเด็นสำคัญที่จำเป็น ต่อการเรียนรู้เพิ่มเติม	5	5	5	5	5	5.00		มากที่สุด
7.2	ช่วยสร้างความเข้าใจในการใช้หลักสูตร	5	5	5	4	5	4.80		มากที่สุด
		5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	4.90		มากที่สุด

ตาราง 40 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ  
การใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ  
เพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)</b>								
1.1	หลักสูตรเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการปรับกรอบความคิดครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.2	วิทยากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.3	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.4	สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.5	ระยะเวลาในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>2. ด้านกระบวนการ (Process)</b>								
<b>ระยะที่ 1 การรับรู้และปรับกรอบความคิดตนเอง</b>								
2.1	กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.2	เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล การพิจารณา
		1	2	3	4	5		
2.3	กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครู	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
2.4	กิจกรรมการพัฒนาเน้น การปรับกรอบความคิดครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>ระยะที่ 2</b> การปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร								
2.5	กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.6	เวลาที่ใช้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.7	กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครู	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
<b>ระยะที่ 3</b> การประยุกต์และสะท้อนผลการปรับกรอบความคิดแบบเติบโต								
2.8	กิจกรรมการพัฒนาเน้นการปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.9	กิจกรรมการพัฒนามีขั้นตอนที่ชัดเจนตามหลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.10	เวลาที่ใช้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.11	กิจกรรมการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นความเชื่อของครูผู้เข้ารับการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.12	การติดตามและประเมินผล มีความเหมาะสมทั้ง ด้านการประเมินกรอบความคิดและความสามารถในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผล การพิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>3. ด้านผลผลิต (Output)</b>								
3.1	การปรับกรอบความคิดแบบเดปโตของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.2	การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเดปโต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.3	การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูระดับประถมศึกษา

ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Std. Deviation	จำนวนผู้ตอบ (N)
1	4.47	.507	30
2	4.47	.507	30
3	4.60	.498	30
4	4.37	.850	30
5	4.53	.629	30
6	4.47	.629	30
7	4.23	.430	30
8	4.00	.695	30
9	4.60	.498	30
10	4.70	.466	30
11	4.53	.507	30
12	4.70	.466	30
13	4.60	.675	30
14	4.30	.466	30
15	4.23	.626	30

ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Std. Deviation	จำนวนผู้ตอบ (N)
16	4.47	.507	30
17	4.47	.507	30
18	4.60	.498	30
19	4.37	.850	30
20	4.53	.629	30
21	4.47	.629	30
22	4.23	.430	30
23	4.00	.695	30
24	4.60	.498	30

ความแปรปรวนรายข้อ	ความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ยทั้งกลุ่ม	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
0.917	71.016	8.427	4.43	0.924

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต

ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Std. Deviation	จำนวนผู้ตอบ (N)
1	3.50	.509	30
2	3.50	.509	30
3	3.83	.379	30
4	3.17	.874	30
5	3.10	.481	30
6	4.60	.563	30
7	3.73	.691	30
8	3.73	.691	30
9	3.97	.556	30
10	3.40	1.070	30
11	3.30	.596	30
12	4.70	.466	30

ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Std. Deviation	จำนวนผู้ตอบ (N)
13	4.60	.675	30
14	4.30	.466	30
15	4.23	.626	30
16	4.47	.507	30
17	4.47	.507	30
18	4.60	.498	30
19	4.37	.850	30
20	4.53	.629	30
21	4.47	.629	30
22	4.23	.430	30
23	4.60	.675	30
24	4.30	.466	30
25	4.23	.626	30
26	4.47	.507	30
27	4.60	.675	30
28	4.30	.466	30
29	4.23	.626	30
30	4.47	.507	30

ความแปรปรวน รายข้อ	ความแปรปรวน รวมทั้งฉบับ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย ทั้งกลุ่ม	ความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม
0.371	0.869	8.305	4.133	0.868

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้  
หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร  
ของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค

คนที่	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Std. Deviation	จำนวนผู้ตอบ (N)
1	4.80	.407	30
2	4.67	.479	30
3	4.67	.479	30



คนที่	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Std. Deviation	จำนวนผู้ตอบ (N)
4	4.60	.498	30
5	4.73	.450	30
6	4.67	.479	30
7	4.77	.430	30
8	4.80	.407	30
9	4.73	.450	30
10	4.67	.479	30
11	4.67	.479	30
12	4.57	.504	30
13	4.57	.504	30
14	4.47	.571	30
15	4.60	.498	30
16	4.70	.466	30
17	4.67	.479	30
18	4.73	.450	30
19	4.73	.450	30
20	4.67	.479	30
21	4.80	.407	30
22	4.67	.479	30
23	4.67	.479	30
24	4.60	.498	30
25	4.73	.450	30
26	4.67	.479	30
27	4.77	.430	30
28	4.80	.407	30
29	4.73	.450	30
30	4.67	.479	30

ความแปรปรวน รายข้อ	ความแปรปรวน รวมทั้งฉบับ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย ทั้งกลุ่ม	ความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม
0.224	14.602	3.821	4.673	0.729

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต กับเกณฑ์ ร้อยละ 70 โดยรวมทุกคน (สถิติ T-Test แบบ One Sample Test)

T-Test

		Notes	
Output Created			18-JAN-2022 15:03:08
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		12
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax		T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=sum /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.00

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sum	12	3.3383	.16792	.04847

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
sum	11.106	11	.000	.53833	.4316	.6450

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบความคิดแบบเติบโต กับเกณฑ์ ร้อยละ 70 รายบุคคล (สถิติ T-Test แบบ One Sample Test)

Notes		18-JAN-2022 13:47:25	
Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>	31
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax		T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00.02 00:00:00.01

[DataSet0]

## One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person	31	3.1719	.29673	.05329

## One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person	6.979	30	.000	.37194	.2631	.4808

T-Test

Notes

Output Created			18-JAN-2022 13:54:27
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	31	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax	T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person2 /CRITERIA=CI(.95).		
Resources	Processor Time	00:00:00.02	
	Elapsed Time	00:00:00.01	

[DataSet0]

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person2	31	3.2248	.37907	.06808

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person2	6.240	30	.000	.42484	.2858	.5639

T-Test

Notes

Output Created			18-JAN-2022 14:01:24
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	31	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax	T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person3 /CRITERIA=CI(.95).		
Resources	Processor Time	00:00:00.00	
	Elapsed Time	00:00:00.01	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person3	31	3.6019	.36011	.06468

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person3	12.399	30	.000	.80194	.6698	.9340

## T-Test

		Notes	
Output Created			18-JAN-2022 14:19:09
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax		T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person4 /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.01

[DataSet0]

## One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person4	31	3.1826	.35382	.06355

## One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person4	6.020	30	.000	.38258	.2528	.5124

T-Test

Notes

Output Created			18-JAN-2022 14:26:10
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	31	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax	T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person5 /CRITERIA=CI(.95).		
Resources	Processor Time	00:00:00.00	
	Elapsed Time	00:00:00.00	

[DataSet2]

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person5	31	3.6019	.36011	.06468

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person5	12.399	30	.000	.80194	.6698	.9340

T-Test

Notes

Output Created		18-JAN-2022 14:28:56
Comments		
Input	Data	C:\Users\User\Documents\แปลผล สน.นราภรณ์\รายบุคคล\person6.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person6 /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person6	31	3.2474	.35508	.06377

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person6	7.016	30	.000	.44742	.3172	.5777



T-Test

Notes

Output Created	18-JAN-2022 14:31:06	
Comments		
Input	Data	C:\Users\User\Documents\แปลผล คน.นรากรณ์\รายบุคคล\person7.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	<pre>T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person7 /CRITERIA=CI(.95).</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person7	31	3.2690	.33878	.06085

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person7	7.709	30	.000	.46903	.3448	.5933

T-Test

Notes

Output Created		18-JAN-2022 14:37:18
Comments		
Input	Data	C:\Users\User\Documents\แปลผล สน.นราภิรมย์\รายบุคคล\person8.sav
	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person8 /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person8	31	3.2790	.35610	.06396

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person8	7.490	30	.000	.47903	.3484	.6097

T-Test

Notes

Output Created	18-JAN-2022 14:47:39	
Comments		
Input	Data	C:\Users\User\Documents\person9.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person9 /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person9	31	3.5910	.38289	.06877

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person9	11.502	30	.000	.79097	.6505	.9314

T-Test

Notes

Output Created		18-JAN-2022 14:53:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\User\Documents\แปลผล ศน.นรท ภรณ์\person10.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person10 /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person10	31	3.1932	.37250	.06690

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person10	5.878	30	.000	.39323	.2566	.5299

T-Test

Notes

Output Created		18-JAN-2022 14:55:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\User\Documents\แปลผล ศน.นรท ภรณ์\person11.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person11 /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person11	31	3.3974	.39877	.07162

One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person11	8.341	30	.000	.59742	.4511	.7437

## T-Test

## Notes

Output Created	18-JAN-2022 14:59:22	
Comments		
Input	Data	C:\Users\User\Documents\แปลผล คน.นรฯ ภรณ์\person12.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST /TESTVAL=2.80 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=person12 /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

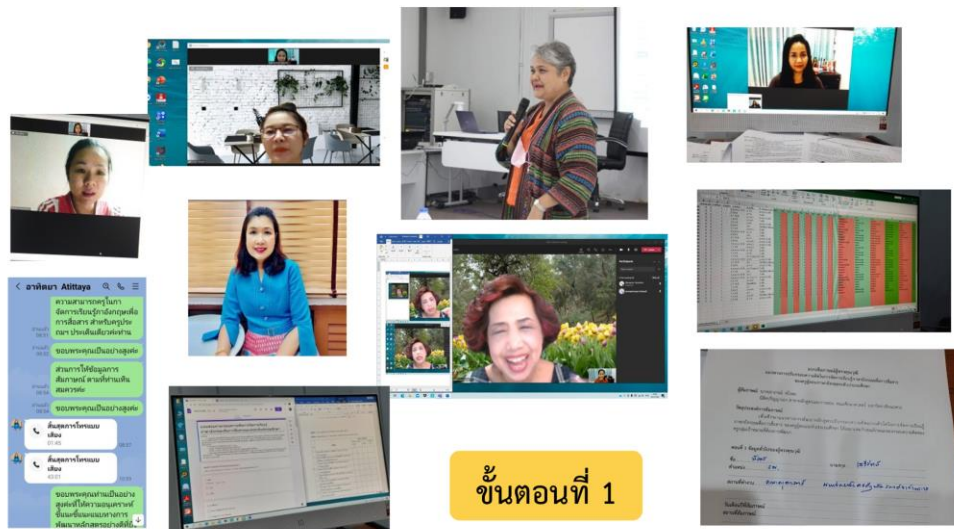
## One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
person12	31	3.3119	.35493	.06375

## One-Sample Test

	Test Value = 2.80					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
person12	8.031	30	.000	.51194	.3817	.6421

ภาคผนวก ฉ ภาพกิจกรรมการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล



ภาพ 7 กิจกรรมชั้นตอนที่ 1 การศึกษารอบความคิดของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและแนวทางการปรับรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร



ภาพ 8 กิจกรรมชั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของเดวิด



ภาพ 9 กิจกรรมขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้หลักสูตรปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค



ขั้นตอนที่ 4

ภาพ 10 กิจกรรมขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงการใช้หลักสูตร ปรับกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครู ตามทฤษฎีแห่งตนของดเว็ค





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพระนคร

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นราภรณ์ สโรดม
วัน เดือน ปี เกิด	11 ตุลาคม 2518
ที่อยู่ปัจจุบัน	44/1 หมู่ที่ 5 ตำบลท้อแท้ อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร 65160
ที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร 65160
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2556 ครู คศ. 2 โรงเรียนวัดนาขาม อำเภอดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2553 ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านน้ำโจน อำเภอดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 3 พ.ศ. 2548 - พ.ศ. 2551 ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านตูปิ้ว อำเภอด่านซ้าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2548 อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านตูปิ้ว อำเภอด่านซ้าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2541 ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม